جامعة العلوم الإسلامية العالمية
كلية الدراسات العليا
قسم الإدارة



خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية

"دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية"

Entrepreneurial Characteristics and its Impact on Entrepreneurial Projects

"Empirical Study on Business Incubator Students in Jordanian Universities"

إعداد

سمير فهمي شحاده برهومه

إشراف الدكتور

هاني جزاع إرتيمه

قدمت هذه الأطروحة إستكمالاً لمتطلبات درجة دكتوراة الفلسفة في إدارة الأعمال جامعة العلوم الإسلامية العالمية

عمان في 2014/11/20

جامعة العلوم الإسلامية العالمية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة



خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية

"دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية"

إعداد

سمير فهمي شحاده برهومه

إشراف الدكتور

هاني جزاع ارتيمه

"قدمت هذه الأطروحة إستكمالاً لمتطلبات درجة دكتوراة الفلسفة في إدارة الأعمال
جامعة العلوم الإسلامية العالمية "

عمان في 2014/11/20

The World Islamic Sciences & Education University (wise)

Faculty of Graduate Studies

Dept. of Management



Entrepreneurial Characteristics and its Impact on Entrepreneurial Projects

“Empirical Study on Business Incubator Students in Jordanian Universities”

Prepared by:

Sameer Fahmi Barhoumeh

Supervised by:

Dr. Hani Jaza’a Irtaimeh

“A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Business Administration at The World Islamic Sciences and Education University”

The World Islamic Sciences and Education University

Amman- Nov. 20, 2014

تفويض

أنا الموقع أدناه سمير فهمي شحاده برهومه أفوض جامعة العلوم الإسلامية العالمية بتزويد نسخ من أطروحة الدكتوراة، الفلسفة في إدارة الأعمال، بعنوان: " خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية "دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية".

الإسم: سمير فهمي شحاده برهومه

التوقيع: ....

التاريخ: 2014/11/20

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى والدي ووالدتي

وأخواني وأخواتي الأعزاء

وزوجتي وأبنائي الأحباء

الباحث

سمير برهومة

الشكر والتقدير

أشكر الله العلي القدير أن من علي بأنهاء هذا العمل وأنا بصحة وعافية، وأشكر كل من ساهم بالمساعدة لانجاح هذا العمل وأخص بالذكر أساتذتي الأعزاء ونصائحهم الموصولة وزملائي الاكارم

الباحث

سمير برهومة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

الملخص

خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية "دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية"

إعداد الطالب سمير فهمي شحاده برهومه

بإشراف: د.هاني جزاع إرتيمه

تاريخ المناقشة: 2014/11/20

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الخصائص الريادية لطلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، وأثرها في المشروعات الريادية، والتعرف على المنظمات التي تدعم روّاد الأعمال وبخاصة الجامعات والكليات والتي تمتلك حاضنات أعمال من خلال إستعراض خصائص الرياديين والذين يتم إحتضانهم في حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام بالباحث بإقتراح أُنموذج للدراسة هدف الى قياس أثر المتغيرات المستقلة "الخصائص الريادية" وتمثلت في القدرة على الإبداع، وقابلية تحمل المخاطر، والمثابرة والعزيمة في المتغيرات التابعة "المشروعات الريادية" وتمثلت في إنشاء مشروع مبدع، وإرادة التضحية والبدء بالمشروع، وإرادة الإستمرارية بالمشروع. وتم دراسة ثلاث فرضيات شكلت محور التحليل، حيث تم دراسة وتحليل استبانة مكونة من (31) سؤال وزعت على طلبة حاضنات الأعمال في كل من جامعة اليرموك، والجامعة الاردنية، وجامعة الاميرة سمية و كلية القدس.

وتوصلت الدراسة الى الاستنتاجات التالية:

- بلغت المتوسطات الحسابية للمبحوثين لكل من الخصائص الريادية مجتمعه بدرجة متوسطة؛ وبلغت أيضا المتوسطات الحسابية لأبعاد المشروعات الريادية مجتمعه بدرجة متوسطة.
- من خلال نتائج الإختبارات للفرضيات أكدت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الخصائص الريادية مجتمعة والتي شملت (الحث على الإبداع، تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في المشروعات الريادية مجتمعة والتي شملت (إنشاء مشروع مبدع ومبتكر، إرادة التضحية والبدء بالمشروع، إرادة الإستمرارية بالمشروع).

- لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية للأبعاد الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، العمر، التخصص) في كل من الابعاد المتعلقة بالخصائص الريادية كمتغيرات مستقلة وبالمشروعات الريادية كمتغيرات تابعة.

وعلى ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، فقد أوصى الباحث بتوصيات أبرزها ما يلي:

- ضرورة دعم الحكومة للريادة والرياديين من خلال نشر ثقافة العمل الريادي من خلال إقرار مادة عملية تهدف الى تعريف الطلبة بوجود خيار آخر بعيدا عن العمل في القطاعين العام أو الخاص ويتضمن فتح مشاريع ريادية.
- تمكين الطلبة الرياديين في الجامعات والكليات من خلال إيجاد بيئة ريادية تساعدهم في إنشاء أعمالهم بصورة مفيدة لمجتمعهم تشجعهم ليكونوا نواة حقيقية للأعمال الريادية.
- لا بد من إهتمام القطاعين العام والخاص لفئة الشباب الرياديين مما يعود إيجابا على المجتمع وعلى الاقتصاد ككل.

الكلمات المفتاحية: الريادة، الخصائص الريادية، حاضنات الأعمال، التعليم الريادي، المشاريع الصغيرة.

Abstract

Entrepreneurial Characteristics and its Impact on Entrepreneurial Projects

“Empirical Study on Business Incubator Students in Jordanian Universities”

Prepared by: Sameer Fahmi Barhoumeh

Supervised by: Dr. Hani Jaza’a Irtaimeh

Amman, Nov./20/2014

The main Purpose of this study is to investigate entrepreneurial characteristics and its impact on Entrepreneurial Projects through doing an empirical study on business incubator students in Jordanian universities, and identify the organizations that support entrepreneurs, especially colleges and universities, which owns business incubators through review the characteristics of their entrepreneurs.

In order to achieve the objectives of the study, the researcher designed a model to measure the impact of the independent variables "entrepreneurial characteristics" Ability to creativity, ability to risk-taking, perseverance and determination, in the dependent variables "business entrepreneurship" create an innovation project, sacrifice and start working, continuity work, and has studied four hypotheses, where the study analysis a questionnaire consists of (31) items, distributed to students of business incubators in Yarmouk University, Jordan University, Princess Sumya University and Al-Quds College.

The main conclusions of the study were:

- The averages of respondents for each of the entrepreneurial characteristics dimensions were moderate; also averages the dimensions of business entrepreneurship were moderate as well.
- The results of tests of hypotheses confirmed the presence of statistically significant effect of the dimensions of the entrepreneurial characteristics, which included (Ability to creativity, ability to risk-taking, perseverance and

determination) in business entrepreneurship; which included (create an innovation project, sacrifice and start working, continuity work).

- There are no statistically significant differences for the dimensions of demographic (gender, age, specialty) in each of the dimensions of entrepreneurial characteristics as independent variables and business entrepreneurship as dependent variables.

Based on these results, the following recommendations were suggested by the researcher:

- The need for government support of entrepreneurship and entrepreneurs through the dissemination of the culture of the entrepreneurship; and design practical course for entrepreneurship to acquaint students with the existence of another option away from work in the public or private sectors and includes open their own projects.
- Focus on entrepreneurs students in universities and community colleges, and enable them to create an entrepreneurship environment through helping them to create their own businesses and encouraging them to help their community and to be a seed for entrepreneurial business.
- Both public and private sectors must concentrate and pay attention to youth entrepreneurs, which would positively effects on society and on the economy as a whole.

Key Words: ***Entrepreneurship, Entrepreneurial Characteristics, Business Incubator, Entrepreneurial Education, Small Business***.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة

تقوم ريادة الأعمال على إنشاء منظمة جديدة أو تطوير منظمات قائمة، فهي إنشاء عمل جديد أو الإستجابة لفرص جديدة، وتختلف أنشطة ريادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة. حيث يقوم رائد الأعمال بالعمل في شركته الفردية ويسمى رائد أعمال خارجي أو يعمل في ضمن شركة ويسمى رائد أعمال داخلي، وتسعى العديد من مشاريع الأعمال الجديدة (المشاريع الرائدة) للحصول على التمويل إما لـرأس المال المخاطر أو للمستثمرين المشاركين وذلك إما لزيادة رأس المال أو لبدء مشروع جديد.

تأتي هذه الدراسة لمعرفة الخصائص الريادية للطلبة في الكليات والجامعات الأردنية، والتعرف على واقع المشروعات الريادية، والتعرف على المنظمات التي تدعم روّاد الأعمال وبخاصة الجامعات والكليات في الأردن والتي تمتلك حاضنات أعمال، عن طريق إختبار أثر الخصائص الريادية لتلك الفئة على واقع المشروعات الريادية.

ويعتبر رائد الأعمال (Entrepreneur) بأنه مالك أو مدير مشروع يدرّ المال عن طريق الإبتكار والمخاطرة، فهو المبدع الذي يبتكر حلولا جديدة لمعالجة مشاكل قائمة عبر تأسيس شركة ناشئة. وتلجأ الشركات الناشئة للتمويل من قِبل "حاضنة أعمال" Business Incubator أو "مستثمر ملاك" Angel Investor أو "رأس المال المشترك" Venture Capital (Mariotti, 2012, 4)

لقد تزايد دور حاضنات الأعمال في إستكشاف وإحتضان أفكار رواد الأعمال الشباب وتحويلها لنموذج أعمال، وتساهم الحاضنات والتي تتكون من مجموعة مستثمرين ورياديين ومشرفين Mentors، في اقتراح وتقييم وتعديل نماذج الأعمال الخاصة بالشركات الناشئة المتبناة، وتدريب وتوجيه المحتضنين؛ وتختار الحاضنات الشركات الناشئة بناء على عدة معايير، أهمها الفريق، والفكرة وقابليتها للتطبيق ونموذجها الربحي.

2-1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من كون ريادة الأعمال تلعب دورا هاما في أقتصاد اي دولة من خلال توفير فرص عمل مستدامة تسهم في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة، وتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، وقد أكد على هذه الاهمية صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني كحلول أساسية لمشكلتي الفقر والبطالة، والمبنية على إبراز الأفكار البناءة والجديدة والتي تنعكس بشكل إيجابي على الدولة من خلال خلق مشاريع ريادية تعود بالنفع على المجتمع (KINGABDULLAH, 2012).

وتفيد الدراسة الحالية في تركيزها على مفهوم الريادة وحاضنات الأعمال ونشر الوعي بين الطلبة في الجامعات والكليات وتشجيعهم للإقبال عليه ما يؤدي الى مساعدتهم في إيجاد فرص عمل جديدة للريادي نفسه وللآخرين، وبالتالي تقليل نسب البطالة، إضافة إلى ما تؤديه من نماء لسوق العمل، وبالتالي خلق فرص عمل بدلا من التركيز على الوظيفة، من خلال بناء الخصائص الريادية لديهم وبالتالي التأثير إيجابيا في إتجاهاتهم أثناء دراستهم أو بعد التخرج.

3-1 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بصورة أساسية إلى بحث الخصائص الريادية وأثرها على واقع المشروعات الريادية وينبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف أهمها:

- إلقاء الضوء على ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال.
- التعرف على واقع ريادة الأعمال في الأردن.
- التعرف على المؤسسات التي ترعى ريادة الأعمال في الاردن
- التعرف على المؤسسات التي تمتلك حاضنات الأعمال في الاردن
- دراسة بعض الخصائص الريادية التي يتمتع بها الطلبة الرياديون في حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات الأردنية.

4-1 مشكلة الدراسة

جاءت مشكلة الدراسة من خلال الغموض الذي يتعلق بمفهوم ريادة الأعمال لدى الطلبة في الجامعات والكليات الأردنية، حيث يوجد في الاردن 29 جامعة و 50 كلية جامعية متوسطة حكومية وخاصة لا يوجد الا في اربعة منها حاضنات الاعمال ومادة تدرس فيها اي ما نسبته 5% من إجمالي العدد الكلي للجامعات والكليات (MOEH.2014).

بالاضافة الى ضورة التعرف على الخصائص الريادية لطلبة حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات الأردنية حيث أن معظم الطلبة الذين يتشكل لديهم فهم عام حول طبيعة الاعمال الريادية وكيفية فتح المشاريع من خلال دورات تدريبية او حضور محاضرات لريادة الأعمال، فإن نسبة قليلة منهم يلتحقون بحاضنات الأعمال لا تتجاوز 20% في الجامعات والكليات، وسيتم تسليط الضوء بشكل أكبر على خصائص الريادة وأثرها في المشروعات الريادية من خلال الأسئلة التالية:

*** أسئلة الدراسة**

- ما هي الخصائص الريادية التي يتمتع بها طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات الأردنية؟
- ما هو أثر تلك الخصائص الريادية لطلبة الحاضنات في الجامعات والكليات الأردنية في المشروعات الريادية؟
- ما هي المؤسسات الاردنية التي ترعى الرياديين وتحتضن أفكارهم في حاضنات الأعمال؟
- ما هو واقع المشروعات الريادية في الأردن؟

5-1 فرضيات الدراسة

سوف يتم اختبار الفرضيات التالية:

أولا: الفرضية الرئيسية الأولى

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≥0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في المشروعات الريادية لدى طلبة حاضنات الأعمال.

الفرضية الفرعية الأولى:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≥0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إنشاء المشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال

الفرضية الفرعية الثانية:

H01-2-: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≥0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في التضحية والبدء العمل لدى طلبة حاضنات الأعمال

الفرضية الفرعية الثالثة:

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≥0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في الإستمرارية بالعمل لدى طلبة حاضنات الأعمال

ثانيا: الفرضية الرئيسية الثانية

- **H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية**

- H02-1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للجنس
- H02-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للعمر
- H02-3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للتخصص

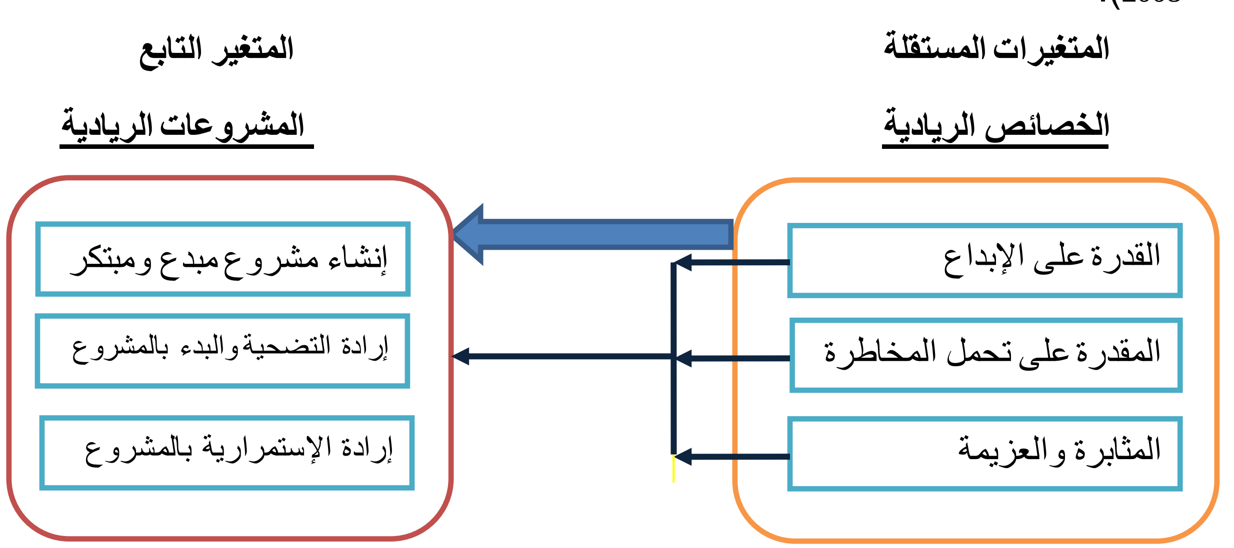
ثالثا: الفرضية الرئيسية الثالثة

- **H03: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد المشروعات الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية**

- H03-1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد المشروعات الريادية تعزى للجنس
- H03-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد المشروعات الريادية تعزى للعمر
- H03-3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد المشروعات الريادية تعزى للتخصص

6-1 نموذج الدراسة

تم تصميم النموذج من خلال ما كتب من مقالات مختارة عن الخصائص الريادية كمتغيرات مستقلة والمشروعات الريادية كمتغير تابع، وما تقوم به وتقدمه حاضنات الأعمال بحيث تم ترتيب الأبعاد الخاصة بالمتغيرات المستقلة والتابعة بحسب ما يتمتع به الريادي من خصائص ريادية تؤثر على ما يقوم به من أعمال ريادية؛ فتم وضع بُعد القدرة على الإبداع وما يؤثر على إنشاء مشروع مبدع ومبتكر (Kuckertz, 2013) و (Schlee etal., 2013) و (Raposo & do Paco, 2011). بينما تم إضافة بُعد المقدرة على تحمل المخاطرة وما يتبعه من تضحية وبدء بالعمل (Gambrell & Chydzinski, 2008) و (Gürol & Atsan, 2006) و (Beugelsdijk & Noorderhaven, 2005). وتم إضافة بُعد المثابرة والعزيمة كمتغير مستقل وما يقابله من بُعد الإستمرارية بالعمل كمتغير تابع للمتغير المستقل (Lin & Tao, 2012) و (Al-Mubaraki,& Busler, 2011) و (Bergek & Norrman, 2008).



المصدر: (Kuckertz, 2013) و (Schlee etal., 2013) و (Raposo & do Paco, 2011) و (Gambrell & Chydzinski, 2008) و (Gürol & Atsan, 2006) و (Beugelsdijk & Noorderhaven, 2005) و(Lin & Tao, 2012) و (Al-Mubaraki,& Busler, 2011) و (Bergek & Norrman, 2008)

الشكل رقم (1)
نموذج الدراسة

7-1 التعريفات الإجرائية

تم في هذه الدراسة الرجوع إلى التعريف الإجرائي كما يراه الباحث من خبرته ووجهة نظره فيما يقصد في هذه الرسالة

الريادة: هي التقدم والسبق والتطلع للصدارة، والرغبة في التقدم على الآخرين، وتتمثل في روح المبادرة والتي يتمتع بها الطلبة الدارسين في الجامعات والكليات والمحتضنين لديها في حاضنات الأعمال.

الخصائص الريادية: هي مجموعة من الصفات الشخصية التي تؤثر على مدى امكانية تمتع الطالب الذي يتصف بها بالريادة من خلال امتلاكه لفكرة ريادية تساعده على البدء بمشروعه الريادي ويكون أقدر من غيره على المضي قدما بمشروعه. وتشمل " القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة" وهي المتغيرات المستقلة في الدراسة.

القدرة على الإبداع: التعامل مع المشاكل التي قد يواجهها في عمله كفرص وطرح عدة بدائل لحل أية مشكلة تواجهه، والتميز في عمله وطرح الحلول القابلة للتطبيق، بالإضافة إلى أن يفكر وبشكل دائم بطرائق جديدة لمشروعه بالإضافة إلى قدرته لكي يتبنى أية أفكار خارجة عن المألوف لحل المشكلات التي يواجهها.

المقدرة على تحمل المخاطرة: التحديات التي يواجهها الريادي أثناء عمله، من خلال تحمل المسؤولية لكافة القرارات التي يتخذها، وإمتلاكه القدرة على تحمل نتائج أعماله بالإضافة الى أن من خصائص الريادي ميله إلى الأعمال التي تتسم بالمخاطرة، وعدم استسلامه بسهولة عند مواجهة تلك المخاطر، والتعامل مع المشاكل التي يواجهها.

المثابرة والعزيمة: تعتبر من مكونات النجاح للريادي، من خلال ما يتميز به الريادي من تطلعه للمستقبل غير نادما على ما فاته من فرص، وأن الريادي يتجاوز العوائق التي تسير في طريق تحقيق حلمه.

المشاريع الريادية: هي تلك المشاريع التي تُنتج من أفكار خلاقة ذات قيم إبداعية من خلال إكتشاف وتقييم وإستغلال فرص الأعمال التجارية لطرح منتجات جديدة أو خدمات، وهي عبارة عن مجموعة من المجالات مثل إنشاء مشروع جديد و/أو وتطوير المنتجات / الخدمات داخل المنظمات القائمة.

التعليم الريادي في الجامعات والكليات: وهي مجموعة من المساقات المقررة التي يتلقاها الطالب أثناء دراسته والتي تهدف الى إيجاد مبدعين قادرين على إنشاء مشاريع صغيرة بأفكار مبتكرة اعتمادا على حاضنات الأعمال التي تؤمنها الجامعات والكليات.

رائد الأعمال: هو الريادي (الطالب) الذي درس مادة ريادة الأعمال في الجامعة أم الكلية وقام بإستنباط فكرة ريادية وإمتلك مهارة فنية في مجال مشروعه المحدد والمميز. وقام بتجهيز خطة عمل متكاملة وعرض فكرته أمام لجنة خبراء وتم قبول مشروعه في حاضنات الأعمال.

واقع المشروعات الريادية: وهي الاعمال التي يقوم بها الطالب من خلال الواقع الإفتراضي الذي يبدأ الريادي به بتطبيق فكرة مشروعه وتشمل القيام بزيارات لكل من المؤسسات المتعلقة بإستصدار التراخيص الخاصة بعمله، والبحث المعمق في موضوع عمله في السوق من خلال إختيار المكان والإسم التجاري وزمان البدء والإنتهاء وزيارة الموردين والمنافسين المحتملين، وتحديد الخطط المالية والتسويقية وخطة العمل المتكاملة.

إنشاء مشروع مبدع ومبتكر: الرغبة بالإستقلالية عند القيام بالعمل الذي أوجد فكرته الريادي (الطالب) ، وإستثمار كل ما لديه من طاقة لإنشاء مشروعه المميز وتقديم شيء له قيمة للمجتمع، من خلال السعي دوما لتلبية حاجات الناس، ومواكبة التطورات التي تخدم عمله.

إرادة التضحية والبدء بالمشروع: بذل كل طاقه ممكنه من أجل تحقيق حلم الريادي (الطالب) ، بالإضافة إلى العمل لساعات طويلة عند البدء في مشروعه، والذي ينشأ من خلال حبه لمشروعه، وهذا يتطلب السعي إلى تعلم طرائق جديدة يوميا لإنجاز الأعمال حتى يستثمر الوقت بالإضافة إلى أنه يضحي براحته على حساب عمله.

إرادة الإستمرارية بالمشروع: إصرار الريادي (الطالب) على ديمومة مشروعه من خلال العمل الدؤوب ومواجهة مشاكل العمل وإنجاز المهام المطلوبة يوما بيوم دون تأجيل تعد ضرورة لان النجاح يعتمد على إستمرارية بالعمل.

حاضنات الأعمال: هي مراكز أعمال داخل مؤسساتنا التعليمية الأكاديمية (الجامعات والكليات) مستعدة لاستقبال المشاريع الريادية منذ مرحلة انطلاقها وتعمل على تزويدها بالادوات والتسهيلات اللازمة ليبدأ فيها الريادي (الطالب) بتنفيذ فكرة مشروعه، إضافة الى تقديم المساعدات الاستشارية والإشرافية والتدريبية من خلال كوادر مؤهله ومخصصة لادارة الحاضنات.

8-1 حدود الدراسة

- **الحدود المكانية**: تم تطبيق هذه الدراسة على ثلاث جامعات أردنية وهي (جامعة اليرموك، الجامعة الأردنية، جامعة الاميرة سمية للتكنولوجيا) وكلية تشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية هي (كلية القدس الجامعية).
- **الحدود الزمانية**: تم تطبيق هذه الدراسة في الفترة الواقعة في العام الدراسي الجامعي 2013-2014.
- **الحدود البشرية**: تم تطبيق هذه الدراسة على جميع الطلبة المعنيين والذين خضعوا للتدريب على ريادة الأعمال وكان لديهم أفكار ريادية تم تطبيقها داخل حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات قيد الدراسة.

9-1 محددات الدراسة

برزت في هذه الدراسة محددات شملت النقاط التالية:

- إقتصرت الدراسة على الطلبة المحتضنين في اربعة جامعات وكلية واحدة
- صعوبة الحصول على معلومات كافية عن الطلبة المحتضنين في الجامعات
- أجريت الدراسة خلال فترة زمنية محددة
- تم إعتماد ثلاث خصائص ريادية فقط لدراسة تأثيرها في واقع المشروعات الريادية

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

1-2 تمهيد

قامت الدراسة بتقصي ما هو منشور من دراسات وأبحاث ومؤتمرات علمية في مجال الريادة وحاضنات الأعمال؛ ومما يجدر ذكره في هذا المجال ما بينه تقرير المرصد العالمي للريادة Global Entrepreneurship Monitor (GEM) لعام 2009 والذي يختص بدراسة دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ومن بينها الأردن، النتائج التالية والتي كونت للباحث صورة واضحه عن أهمية ما يقوم بدراسته حاليا؛ حيث بين التقرير أن معظم الرياديين والذين يبدأون مشاريعهم في المراحل الأولية والذين شملهم التقرير يتلقون النصح والإرشاد من الآباء بنسبة (49%)، الأصدقاء بنسبة (52%)، والأقارب بنسبة (53%)، ويبتعدون عن أية مصادر أخرى أو يستعينون بها بطريقة منخفضة بالأخص الأشخاص ذوي الخبرة، وتبين أيضا أن (3%) يتلقون النصح والإرشاد من الأشخاص ذوي الخبرة كالمحامين، المحاسبين، والجهات رسمية ذات الخبرة سواء كانت حكومية أو خاصة، و (3.7%) منهم يتلقون التدريب في كيفية البدء بالمشاريع الريادية وهم في المراحل الثانوية، و (11%) بعد مرحلة الثانوية، ومن أكثر المصادر التي يعتمد عليها الرياديون والتي تدرب على كيفية البدء بالمشاريع هي الكليات والجامعات بنسبة (5.8%).

مما سبق يتبين أن وجود مادة تشرح مفهوم ريادة الأعمال تعتبر مهمة لفهم ريادة الأعمال، وتوليد الأفكار المبدعة وهي واحدة من أهم العناصر لصنع مشروع ريادي ناجح من خلال وضعها في النظام التعليمي (أحمد، 2009، 37). بالإضافة إلى ذلك فقد ساعد التطور التكنولوجي والعلمي منظمات الأعمال الحديثة على بلورة الكثير من المنظمات الريادية في قطاعات مختلفة من الأعمال، أما في الدول النامية فإن من يأخذ روح المبادرة والتحرك ويخاطر وينشيء عملا جديدا، يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية يعتبر رياديا (النجار والعلي، 2010، 28-29).

2-2 الدراسات السابقة العربية

دراسة (القاسم، 2013) بعنوان:

"قياس أثر الخصائص الريادية في تبني التوجيهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان"

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الخصائص الريادية للمديرين ومدى تأثيرها في تبني التوجهات الاستراتيجية لهم؛ وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في المدارس الخاصة في عمان والتي تضم 500 طالب فأكثر وعددها 44 مدرسة. أما عينة الدراسة فشملت كافة المديرين ورؤساء الأقسام العاملين. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتبني أهداف الدراسة واستخدم الأسلوب التطبيقي لجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات من خلال الإستبانة المستخدمة، وتم استخدام الوسائل والأساليب الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري واختبار T-test وتحليل الإنحدار المتعدد والبسيط.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الإستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، والمخاطرة) في تبني التوجيهات الاستراتيجية للمدارس الخاصة في عمان.

وأوصت الدراسة بالتأكيد على الخصائص الريادية في المدارس المبحوثة بغية تعزيز ونشر روح الإبداع لدى المدراء فيها. وقد استفاد الباحث من نتائج الدراسة والتي توافقت مع معظم الخصائص الريادية والتي يقوم الباحث بدراستها.

دراسة (آل فيحان و سلمان، 2012) بعنوان:

"دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات"

بدأ البحث باستعراض أهمية الريادة كأحد المداخل الأساسية للتطور الإقتصادي منذ عام 1725م، ويتضمن هذا البحث مفهوم الريادة والريادي من خلال العالم (Schumpeter) حيث تم استعراض مفهوم الريادة وخصائصها ودوافعها، كذلك تم التعرض لأنواع الريادة (الداخلية، والخارجية). إضافة إلى مفهوم وأنواع حاضنات الأعمال ودورها في دعم عملية ريادة المنظمات ومن ثم التنمية

الإقتصادية من خلال استعراض عوامل النجاح. وما تمثله حاضنات الأعمال كإحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشروعات الريادية، حأول البحث الإجابة عن التساؤل: كيف يمكن أن تساهم حاضنات الأعمال في تعزيز الريادة في المجتمع؟ تتجلى أهمية البحث من خلال تناوله للعلاقة التفاعلية بين توفر الحاضنات كإحدى أهم مرتكزات البنية التحتية للريادة، وبين الفكر الريادي الذي يعد العامل الأساسي لنشوء ونمو وإستمرار الحاضنات.

وخلصت الدراسة الى استنتاجات وتوصيات من خلال ما تمثله حاضنات الأعمال كإحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشروعات الريادية. حيث يمكنها أن تحتضن جميع أنواع المنظمات، إذ يمكن احتضان أنشطة المنظمة الجديدة والصغيرة حديثة النشأة، أو المتوسطة خلال مراحل نموها، وكذلك المنظمات الكبيرة التي تمر بمرحلة التدهور وترغب بإعادة نشاطها، وأن هناك ضرورة لاستخدام المنظور الاستراتيجي في دراسة عمليات احتضان المشروعات الريادية وفقا للإدارة الاستراتيجية؛ من خلال عملية تصميم وتنفيذ استراتيجية ريادة الشركة وفي مقدمتها الرؤية والإبتكار، والمخاطرة الجديدة التي تنظم عمل الأفراد والتعويض الذي تقدمه الشركة لتعزيز الأفعال الريادية. ودراسة أهمية بناء ثقافة للتفكير الريادي والتي تساهم في مختلف أنواع حاضنات الأعمال، كما يمكن الاستفادة من التجارب الواضحة لبعض الدول العربية في توفير الفرص الملائمة للمشروعات الريادية وعملية احتضانها. كما توصي الدراسة بالإهتمام بالتعليم والبحث العلمي، وتوفير البنية التحتية الملائمة المادية والمعلوماتية، مع تهيئة المناخ القانوني الداعم لها مما يسهم في نشر الوعي الريادي بين الطلبة في الجامعات لتصبح ثقافة تعليمية في المجتمع.

دراسة (رمضان، 2012) بعنوان:

"تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية"

هدفت إلى تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، وهما الأكثر استخداما في الدراسات التي تجرى عن ريادة الأعمال. بلغت عينة الدراسة التي أجرتها الباحثة (406) طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة وحلّلتِ نتائج البحث باستخدام برنامج الـ SPSS، وقد بينت أهم نتائج الدراسة أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعا عاما أو خاصا. كما

بينت نتائج الدراسة وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما ظهر تأثير لتغير موقف الطالب من العمل الريادي في نيته للبدء بمشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في نية الطلاب، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية، وتبين نتائج الدراسة أن هناك فروقا في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملا رياديا.

وخلافا للعديد من الدراسات التي أجريت في الثقافات الغربية فإن وجود تأثير للمعايير الإجتماعية في نية الطالب تعد الاختلاف الأساسي بين هذه الدراسة وتلك الدراسات، في حين تتفق نتائج هذه الدراسة معها بالنسبة إلى المتغيرات الأخرى، مما يدل على وجود تشابه في المتغيرات العلمية، واختلاف فيما يتعلق بالمتغيرات الثقافية، كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي أُجريت من حيث تفضيل الطلاب للبدء بمشروع ريادي بدلا من العمل بالقطاع العام أو الخاص. وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير مجال ريادة الأعمال في بشكل عام وفي الجامعات بشكل خاص.

دراسة (العمري وناصر، 2011) بعنوان:

"قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)"

هدفت إلى تقييم خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها على الأعمال الريادية، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق. وقد صممت الإستبانة ووزعت على عينة طبقية مكونة من (115) طالب وطالبة من برنامجي الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي (2010-2009)، وقد استخدم عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة كان أبرزها ما يلي:

- وجود علاقة طردية بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية، وتبين شدة الاتجاه أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة تؤثر في الزيادة في الأعمال الريادية بنسبة 33 %.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وفي سلوك الأعمال الريادية وفي الطموح في الأعمال الريادية.
- وجود تباين دال إحصائيا بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وسلوك الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية .

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أبرزها التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال والاقتصاد بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية، واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال، وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف الخصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي، وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تقارن بين الجامعات العربية والأجنبية للاستفادة من عملية تبادل الخبرات والتجارب.

دراسة (العزام و موسى، 2010) بعنوان:

"تأثير استخدام حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الريادية في الأردن"

إن الهدف من الدراسة التعرف على واقع حال حاضنات الأعمال في الأردن، وما تلعبه من دور مهم في دعم وتطوير المشاريع الريادية الناشئة وإسهامها في نمو الإقتصاد الوطني. ويتمثل هذا الدعم في تقديم خدمات إدارية وفنية للمشاريع الريادية، وما لدى حاضنات الأعمال من إدارات كفوءة ومؤهلة، ورؤيا واضحة في سياساتها تجاه احتضان وقبول وتقييم تلك المشاريع. كما يتمثل الدعم أيضاً بما تقوم به حاضنات الأعمال في لعب دور وسيط لدى الحكومة، والمؤسسات المالية والمصرفية، والشركات والمصانع، والجامعات ومراكز البحث العلمي للحصول على دعم تلك الجهات لصالح المشاريع الريادية، وبالتالي ما يؤثره ذلك الدعم في نجاح المشاريع الريادية من حيث قدرتها على تحقيق النمو، وتوليد الدخل وتوفير فرص عمل. وتمثّل مجتمع الدراسة في حاضنات الأعمال الأردنية، والمشاريع الريادية التي تخرجت من تلك الحاضنات، والمشاريع المحتضنة، ومشاريع ريادية لم تدخل حاضنات، وعينتها المشاريع الريادية المحتضنة والمتخرجة والتي يبلغ عددها 69

مشروعاً. أما عينة الدراسة والتحليل فقد شملت 69 مديراً، وقد تم استرجاع 58 استبانة وأظهرت الدراسة عدداً من النتائج كان من أهمها-:

1-وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الإسناد الخدمية بأبعادها (الإدارية والفنية) في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو، والقدرة على توليد الدخل، والقدرة على توفير فرص عمل.

2-وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الرؤية بأبعادها (الرؤية الاستراتيجية، والقيادة الاستراتيجية، واستراتيجية الإحتضان (قبول وتقييم)) في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو، والقدرة على توليد الدخل، والقدرة على توفير فرص عمل. وبناءا على نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات كان من بينها الحاجة إلى دعم وتنظيم حاضنات الأعمال إدارياً، وقانونياً، وماليا وغيرها بهدف أن يصبح لديها القدرات الكافية في تحقيق أهدافها لدعم وتطوير المشاريع الريادية في الأردن، بالإضافة إلى إنشاء جمعية لحاضنات الأعمال في الأردن لتكون بمثابة مظلة داعمة لتلك الحاضنات.

3-2 الدراسات السابقة الأجنبية

دراسة (Morales etal., 2013) بعنوان:

"خصائص الريادين لاصحاب المشاريع الصغيرة في تاباسكو، المكسيك"

"Characteristics of Entrepreneurs of Small Business in Tabasco, Mexico"

هدفت الدراسة للتعرف إلى خصائص الرياديين في المشاريع الصغيرة في المكسيك، من خلال التعرف على الخصائص الشخصية لاصحاب المشاريع الصغيرة القائمة، كذلك التعرف الى العناصر ذات العلاقة والتي أثرت في بقاء تلك المشاريع في السوق. أجريت الدراسة في مدينة فيلاهيرموسا تاباسكو المكسيكية؛ وتم إعتماد أسلوب المقابلات المهيكلة كأداة لجمع المعلومات، ولقد تم تحليل نتائج المقابلات بشكل تفصيلي لتحديد خصائص الريادة للمدراء - أصحاب تلك المشاريع- حيث قام الباحثون بتحديد مفاهيم وخصائص المدراء والذين لديهم القدرة على إكتشاف الفرص والذين يقودون مشاريعهم نحو النجاح. وتوصلت الدراسة الى تحديد الخصائص الشخصية للريادي في المشاريع التجارية والخدمية، كذلك تحديد الطابع القيادي الذي يستخدمه الريادي لقيادة مشاريعه. وتعتبر المشاريع الصغيرة من أهم القطاعات الإقتصادية في المكسيك حيث تشكل المشاريع المتوسطة والصغيرة ما نسبته 98% من إجمالي المشاريع، وتشكل ما نسبته 64% من إجمالي الوظائف في المكسيك. وتشير إحصائية Global Entreprenuership Monitor- GEM (المؤشر العالمي للريادة) أن نسبة النشاط الريادي في المكسيك يعتبر من أكبر النسب على المستوى العالمي. ومن الخصائص التي أفرزتها الدراسة أن الريادي يمتلك الثقة بالنفس، القدرة على العمل والنظر إلى النتائج، قبول الأخطار، القيادة، القدرة على الإبداع، والنظر للمستقبل. وأن العناصر القيادية الخاصة بالريادي تتلخص بإهتمامه بنوعية الخدمة المقدمة وتطوير الموظفين لديه وإيجاد علاقة طيبة مع المزودين، وكذلك تنويع الخدمات والسلع التي يقدمها، وهذه العناصر تؤدي إلى إستمرار الريادي بعمله في السوق. علما بأن الدراسة أوضحت أن تدريب وتعليم الريادي له أهمية كبيرة لخلق رياديين يساعدون أنفسهم ويساعدون المجتمع الذين يعيشون فيه.

دراسة (Kume etal., 2013) بعنوان:

"خصائص الرياديين لدى طلبة الجامعات الألبانية"

"Entrepreneurial Characteristics amongst University Students in Albania"

هدفت الدراسة للتعرف الى أن تعليم الريادي من المواضيع الهامة التي تحل مشاكل البطالة للطلبة الخريجين، كونها ترشدهم نحو فتح مشروع بدلا من انتظار الوظيفة. وقد شملت الدراسة تساؤلات عدة وهي:

- ما هي العناصر التي تلهم الطلبة نحو الريادة؟
- ما هي أنواع الطلبة الذين سيصبحون رياديين؟
- هل الطلبة الذكور مهتمين بأن يصبحوا رياديين أكثر من الإناث؟

وهدفت أيضا إلى معرفة العلاقة بين الرغبة بفتح مشروع خاص وبين خبرة أعمال الأهل السابقة لطلبة الجامعة. لقد تم تصميم الإستبانة على شقين الأول اهتم بسلوك الريادة، والتي تم تعريفها بمدى الإيجابية لدى الشخص والتي تجعل سلوكه مركزا نحو الفكرة التي تجعل منه شخصا رياديا، والثاني عناصر التحفيز التي تجعل مشاريعهم تنمو. وتم التركيز على أربع محاور لدراسة الخصائص الشخصية الريادية وهي: الرغبة في السيطرة، الكفاءة الريادية للشخص، درجة الإستقلالية، و محرك الإبداع. ومن الأسئلة التي تم طرحها ما هي توقعات الطلبة الخريجين بعد التخرج؟ وهذا السؤال تم طرحه لمعرفة ميول الطلبة بعد التخرج لتمييز الطلبة الرياديين عن غيرهم. الذين كانت إجاباتهم سأقوم بفتح مشروعي الصغير بعد التخرج كانوا من الذين سيتم اعتبارهم رياديين محتملين، وتم مقارنتهم مع الذين لم يهتموا بفتح مشاريعهم بعد التخرج. شملت العينة طلبة السنة الرابعة في ثلاث جامعات ألبأنية وعددهم 519 طالبا. تناولت الدراسة أهمية تعريف طلبة الجامعات الألبأنية بمفهوم الريادة والتعليم الريادي وتطوير الأفكار والإبداع. وخلصت الدراسة إلى أن هنالك مستوى صحي ومرتفع من الطلبة المهتمين بالريادة بنسبة 60%، وأن نتائج التحليل أوضحت بعض متغيرات التعليم الريادي وهي دور الجامعات في الترويج للريادة، ومنهاج الريادة، ومحتوى المادة الريادية والتي تتعلق بالجنس والخبرة العملية. كذلك كانت النتائج متركزة حول أن التعليم الريادي له أثر إيجابي على سلوك الطلبة والكفاءة والإبداع للشخص الريادي. وأن الطلبة الذين لديهم خبرة في الأعمال من قبل الأهالي لديهم ميل ريادي أكثر من غيرهم، وأن المادة الريادية أثرت بشكل إيجابي عليهم كون أن

لديهم خبرة في ذلك. وبينت الدراسة أن تطوير التعليم الريادي في الجامعات الألبأنية هام جدا حيث أن له دورا هاما في التقليل من هجرة العقول إلى خارج البلاد.

دراسة (دهليز ومقداد، 2013) بعنوان:

"الخصائص الريادية لطلبة البكالوريوس في الإقتصاديات المتدهورة (حالة قطاع غزة)"

"Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the case of Gaza Strip)"

وقد أجريت على طلبة البكالوريوس بالجامعة الإسلامية في قطاع غزة، حيث هدفت الدراسة الى تحديد الخصائص الريادية للطلبة ودراسة العلاقة بينها وبين ميولهم نحو سلوك طريق الريادة باستخدام طرق التحليل المتزامن للعلاقة بين متغيرات عدة. وتكون مجتمع الدراسة من الطلبة الدارسين في الجامعة الإسلامية بغزة والذين يدرسون المستوى الدراسي للسنة الاخيرة من مستوى مرحلة البكالوريوس لتخصصات الهندسة والتجارة وتكنولوجيا المعلومات بشتى التخصصات الدراسية بتلك الكليات. واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية كأسلوب معاينة، حيث تكونت عينة الدراسة من 451 استبانة صالحة للدراسة والتحليل بمعدل 82% استجابة، ولقد تم تصنيف الطلبة إلى ذوي ميول ريادية – الذين يرغبون في إنشاء مشاريع خاصة بهم بعد تخرجهم – وطلبة من غير ذوي الميول الريادية. أظهرت نتائج التحليل أن ما نسبته 24% من الطلبة لديهم ميول ريادية ويرغبون بإنشاء عملهم الخاص بعد التخرج، كما أظهرت النتائج وجود ست خصائص ريادية لديهم، وأن من بين الخصائص الست هنالك خاصيتان اثنتان لهما تأثير واضح على توجهات الطلبة نحو الريادة وهما " الإستقلالية، والشعور بالقدرة على التحكم في الأمور وتوجيهها". وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة التي يقوم بها الباحث بأنها قامت بدراسة الخصائص الريادية لطلبة الجامعة دون إعطائهم التدريب الريادي اللازم.

وقد خلصت الدراسة الى أن هنالك نسبة مشجعه لدى صفوف الطلبة لديهم ميول للريادة وفتح مشاريعهم الخاصة بعد التخرج وهذا الأمر يعطي الدراسة أهمية بالبحث وخاصة في مجتمع الطلبة في الجامعات والكليات.

دراسة (Velasco, 2013) بعنوان:

"التعليم الريادي في الفلبين"

"Entrepreneurship Education in the Philippines"

تناولت الدراسة وضع التعليم في ريادة الأعمال وتم التطرق إلى التعرف على المنهاج المتبع في تدريس مادة الريادة، وقد تم اقتراح سياسة من أجل تطوير واستدامة ونمو التعليم الريادي، إن التعليم الريادي في الفلبين يركز على تنمية الرياديين من خلال تشجيعهم على فتح مشاريع خاصة بهم. وبينت الدارسة بأن هنالك نقصا ملحوظا في بناء شخصيات الرياديين من حيث تنمية الإبداع والإبتكار وتنمية روح التعليم الريادي في نظام التعليم لديهم. بالإضافة لوجود دعم محدود من الجهات الأكاديمية والأعمال لمساعدة الرياديين وتنمية شخصياتهم وإستمرارية أعمالهم. بالاضافة الى أن دولا متقدمة مثل أمريكا، ألمانيا، بريطانيا، اليابان، فرنسا هي أمثلة على الإقتصاديات الناجحة والتي تطورت بسبب إهتمامهم بتطوير مفهوم الريادة وتنمية السمات الشخصية للرياديين في بلادهم. وتعتبر الولايات المتحدة وظهورها كقوة إقتصادية كبرى بسبب نمو أعمالها من خلال ما قدمته من مساهمة وإهتمام بتطوير ريادي الأعمال وتنمية شخصياتهم إلى ما هي عليه الآن من تطور ملفت في كبرى الشركات لديها والتي بدأت من خلال الرياديين وما تلقوه من دعم أدى إلى تطورهم وإستمرارهم. إن السؤال المطروح والذي حاولت العديد من الدراسات الإجابة عليه وهو هل يولد الريادي أم يخلق؟ ولا يوجد حتى الآن جواب محدد بل رأى الباحث أن الريادي يتم تطويره وتنمية شخصيته ليصبح ريادي أعمال ناجح، فالحكومة والجهات الأكاديمية التعليمية في البلاد والشركات المتوسطة والصغيرة هي الجهات التي تساهم في تطوير ريادي الأعمال ودعمه وحثه على تغيير شخصيته نحو النجاح. لقد بدأت جامعة دي لاسال – مانيلا - في العام 1983 بمنح درجة البكالوريوس في الريادة ومن ثم وفي العام 2003 تم منح درجة الماجستير في الريادة. إن الريادي هو الذي يحول الفكرة إلى عمل، وإن الريادة تنقسم إلى قسمين أولهما الفرصة الحالية في البيئة وثانيهما الشخص الريادي وما يتصف به من روح إبداعية ليقوم بإستغلال هذه الفرصة المواتية. ويعرف الباحث التعليم الريادي والذي تشابه مع الباحثين السابقين وتميز بشكل أكبر في قدرته على تبيان أهمية تأثير التعليم في شخصية الفرد الريادي من خلال ما يقدمة هذا التعليم من قيم للأفراد ويعزز البيئة الإبداعية

والإبتكارية ويتم ذلك من خلال عملية ممنهجة من خلال الجامعات والكليات أو أي مراكز تدريبية أخرى لكنها تتفق معا على هدف واحد وهو تطوير وتنمية شخصية الفرد الريادي.

وتعتبر الفلبين من الدول الآسيوية والتي تبلغ نسبة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم فيها 99.6% من إجمالي الشركات من خلال إحصائيات العام 2012 – دائرة الصناعة والتجارة. وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج الخاصة بتطوير التعليم الريادي والتأثير في شخصيات الرياديين ومن أجل التأثير إيجابيا في الإقتصاد لا بد من أن تأخذ الحكومة ومؤسسات التعليم الأكاديمية المبادرة بالقيام بالأمور التالية:

- مراجعة منهاج التعليم الريادي والوصول إلى إنشاء منهاج ريادي جديد يتعامل مع كل جديد ومع أية تجارب عملية لتحفيز الشباب الرياديين وصقل شخصياتهم
- توثيق النماذج الحية والتي نجحت في ريادة الأعمال في البلاد – قصص النجاح
- إنشاء حاضنات أعمال تقوم باحتضان الطلبة الرياديين لمساعدتهم على تقليل نسب الفشل
- دعم الأبحاث في مجال ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية
- الترويج لعمل التدريب الميداني للرياديين حتى يعيشوا التجربة الحقيقة في العمل.

دراسة (Ciobotaru, 2013) بعنوان:

"التعليم الريادي كمشروع مجتمعي. مقال في تصور روح المبادرة والريادة في الميدان التربوي"

“Entrepreneurial Education as a Society Project. An Essay on the Conceptualization of the Spirit of Initiative and Entrepreneurship in Educational Field”

حيث قام من خلالها بدراسة التعليم الريادي كمستوى أساسي ومن ثم الانتقال إلى التعليم الريادي المجتمعي، والسبب في اتخاذ ذلك المنهج يعود إلى الأثر الذي يمكن أن يؤثر في المعنى. وتهدف الدراسة إلى إعطاء إجابات حول قضايا أساسية تتعلق بالتعليم الريادي، وقام الباحث الروماني بسؤال عن مدى أهمية وجود المفهوم الإقتصادي للريادة كمنهاج ملائم لحقل التعليم؟ ما هي النواحي التي يتم اعتمادها من أجل الاعتراف بمادة الريادة كمنهاج؟ الوضع الإقتصادي الذي يحتم وجود الريادة كمنهاج؟ ومن أهم النتائج أن التعليم الريادي كمنهاج أو برنامج تعليمي يمثل نقطة هامة تقود

إلى التغيير في إتجاهات التعليم، وإن تدخل السوق في النظام التعليمي يؤدي إلى آثار إيجابية على مستوى التعليم ككل.

وتكمن أهمية وجود هذه الدراسة يعود إلى أن كلا من الجامعة والمجتمع لهما علاقة بالتعليم الريادي ومن هنا تكمن أهمية هذه الدراسة، ومن هنا وجد الباحث أهمية التعليم الريادي كونه يتعلق بتطبيق الفكرة وعرضها بالمجتمع. إن الجامعات الريادية هي مرآة للمجتمعات الريادية، حيث أنهما يتكاملان معا. وقد توصلت الدراسة إلى وجوب الإهتمام بالتعليم الريادي الذي يؤثر بشكل مباشر في المجتمع وينشر من خلال التعليم الريادي الثقافة المجتمعية الريادية.

خلصت الدراسة الى أنه إذا زاد إهتمام الجامعات والمؤسسات التعليمية الأكاديمية والتدريبية بالريادة وما تنشرة من ثقافة تؤثر على المجتمع زاد التأثير على شخصية الأفراد فذلك يجعلهم يهتمون بالإبداع والإبتكار والتغيير الدائم والإستقلالية واتخاذ القرارات، كل هذا يؤثر على طبيعة المجتمع لتجعله مجتمعا رياديا بامتياز، وأن إهتمام الجامعات بالتعليم الريادي يؤدي للتعرف الى السمات الشخصية للرياديين وتطوير مهاراتهم في المجتمع. لذا فالتعليم الريادي هو التعليم المجتمعي الذي يصل بالنتيجة إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع.

دراسة (Kuckertz, 2013) بعنوان:

"التعليم الريادي: الوضع الراهن والتطورات المستقبلية"

“Entrepreneurship Education: Status Quo and Prospective Developments”

هدفت الدراسة التي قام بها الباحث الألماني الى توضيح الوضع الحالي للتعليم الريادي وبشكل خاص التعليم في مؤسسات التعليم العالي. وإعتمدت الدراسة على أن التعليم الريادي يعتمد على هدفين أساسيين: الأول زيادة مستوى التنافسية لريادة الأعمال؛ والثاني الحصول على إتجاهات إيجابية لريادي الأعمال. كذلك تم دراسة إتجاهين بناءا على تحليل الدراسة، تم تحليلهما وتعريفهما وسيتم تشكيلهما لتطوير مستقبل التعليم الريادي وهما: إتجاه التعليم الريادي وما يرافقه من نقل للمعرفة الريادية للمشاركين والذين يمارسون الأعمال التجارية، وإتجاه التعليم الريادي التقليدي والذي يشمل تعريف مفاهيم ريادة الأعمال بشكل خاص للمشاركين من وجهة نظر تجارية بحته. بدأت الولايات المتحدة العمل بإدخال التعليم الريادي ضمن مؤسساتها التعليمية، وكما هو معلوم فإن ريادة الأعمال تؤدي إلى ارتفاع حدة التنافسية من خلال الإبداع والتأثير الإيجابي في الإقتصاد كذلك فإن

إدخال فكرة العمل لدى الأفراد تزيد من فرص الجذب لتحقيق ذاتهم. وكذلك فإن المدرسين لريادة الأعمال من شأنهم زيادة الوعي بالتفكير الإبداعي والتأثير في شخصيات الطلبة الرياديين لتنمو مشاريعهم وتستمر وتنجح. ومن خلال الإطلاع على تقارير المرصد العالمي للريادة للعام 2011 تبين أن معظم الأفراد الذين يتلقون تعليم ريادي في مؤسسات تعليمية والذين يبدأون في مشاريعهم يكون لديهم مستويات أعلى للقيام بنشاطات ريادية إبداعية، أن هنالك علاقة طردية بأنه كلما زادت المعرفة التي يتلقاها الرياديين زاد معدل الشركات الناشئة.

والخلاصة هي أن التعليم الريادي بدأ منذ ثلاث عقود في مؤسسات التعليم العالي في دول كثيرة وهو أقل من مستوى الطموح العالمي بانتشار التعليم الريادي؛ وأن المأمول هو أن يتضمن التعليم الريادي التركيز على نقل المعرفة الريادية للطلبة وبناء المهارات اللازمة للتغيير في شخصية الريادي الذي يتلقى خدمة التعليم، وربطهم بعلوم الحياة وتعريفهم بالأسواق العالمية وما تشهده من ممارسات ناجحة، ويضيف الباحث ان هذا الامر يقع ضمن مسؤولية القائمين على التعليم الريادي.

دراسة (Raman etal., 2013) بعنوان:

"العناصر البيئية والشخصية والحافزية: دراسة مقارنة للرياديات من النساء مع غير الرياديات من النساء في ماليزيا"

“Environmental, Personality and Motivational Factors: A Comparison Study between Women Entrepreneurs and Women Non Entrepreneursin Malaysia”

أوضح الباحثون أن الريادة تعتبر من العناصر الهامة في نمو إقتصاد أي أمة، ولما تلعبه النساء من دور موازي للرجال في تطوير وتنمية الإقتصاد؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتقوم بدراسة عناصر ثلاثة هي الخصائص الشخصية للنساء الرياديات والبيئة ومقدار الحافزية لهن وما يؤدي إلى اتخاذ قرارات ريادية ومقارنة تلك العناصر الثلاثة مع النساء الأخريات – غير الرياديات. وزعت إستبانة على 600 إمرأة وكانت نتائجها أن هنالك اختلاف جوهري بين العناصر الثلاثة قيد الدراسة، ويقدر إجمالي النساء الذين يعملون بمشاريع لحسابهم ثلث الرجال الرياديين. وبينت الدراسة بأن العناصر الثلاثة تؤثر على النساء لتجعلهم رياديات. وجد أن المرأة التي تقوم بفتح مشروع خاص بوجود العناصر الشخصية كالإستقلالية والسيطرة على المشروع وعمل الشيء الذي ترغبه يؤدي إلى شعورها بالرضا أكثر من النساء اللواتي لا يملكن أصلا مشروعا خاصا بهم.

توصلت هذه الدراسة الى أن النساء لديهن فرصة أكبر للمساهمة في إنجاح الإقتصاد كونها تعمل وبالتساوي مع الرجل لتنمية الإقتصاد وكونها نصف المجتمع فهذا الأمر يجعلنا نركز على وجودها كريادية، وعلى ما يمكن أن تقوم به من عمل مبدع يجعلها مميزة وبخاصة الطالبات اللواتي يدرسن بالجامعات والكليات وما لهن من دور تنموي هام وخاصة في إنشاء الأفكار المبدعة، والتي يمكن أن تساهم بتطوير المجتمع كما الرجل. علما بأن قوة شخصية المرأة الريادية تجعل العمل الريادي في المجتمع له وزن أكبر، إن لعناصر التحفيز تأثير قوي على نجاح النساء الرياديات، كذلك فإن الخبرة في الحياة تؤدي إلى إمرأة ريادية ناجحة، وأن الريادي يختلف عن غير الريادي من خلال ما يتميز به الأول من سمات شخصية تؤهله إلى التفكير الإبداعي والمميز وكذلك اتخاذ القرار بشكل منفرد، والقدرة على التغيير وتقبل الآخر.

دراسة (Schlee etal., 2013) بعنوان:

"تدريب الطلبة على النشاطات الريادية: دروس من مشروع إجتماعي في مسابقة أفضل خطة عمل"

"Training Students for Entrepreneurial Activities: Lessons from A Social Venture Plan Competition"

هدفت الى دراسة إتجاهات ومواقف ريادة الأعمال من خلال دراسة عينة مكونة من 65 طالب وخريج ممن شاركوا في منافسة تم تنظيمها لتنظيم الأعمال الريادية، من خلال تجهيز خطط الأعمال الإجتماعية في جامعة بغرب الولايات المتحدة؛ كانت المسابقة تسعى لكي تشجع الطلبة لكي يسعوا للتفكير المبدع لاستخدام الأعمال من أجل عالم أفضل. قدم المشاركون إستبانة عن طريق الإنترنت وتم سؤالهم عن ما الذي استفادوه من وجودهم في المنافسة، وأسباب مشاركتهم بالمنافسة، وعن رغبتهم في عمل مشاريع ريادية إجتماعية أو أي نشاط ريادي يعود بالنفع وبشكل إيجابي على العالم.

كذلك تم سؤالهم في الإستبانة الإلكترونية حول ما الذي يؤثر في شخصيتهم تجاه القيام بنشاطات ريادية أو القيام بالأعمال الريادية الإجتماعية. ومن خلال النتائج الأولية للمشاركين في المنافسة تبين أن لديهم ميولا للقيام بنشاطات ريادية مستقبلية أكبر من القيام بأعمال ريادية إجتماعية.

قبل 15 عام كان هنالك إهتمام من قبل المؤسسات الريادية والطلبة والمدرسين وأصحاب الأعمال بالقيام بأعمال ريادية بشكل مفيد وجيد. تعتبر أمريكا من الدول التي تهتم بشكل كبير بالريادة الإجتماعية وهي تساهم بشكل كبير بالأعمال التطوعية حيث أن نسبة المتطوعين بلغت 26.8% من إجمالي السكان أي ما يعادل 63.4 مليون نسمة، حيث تم إستثمار هذا الأمر من خلال الرياديين الاجتماعيين من خلال التفكير بطرق مبتكرة لإفادة المجتمع. ومن هنا ظهر إهتمام الجامعات والمؤسسات الأكاديمية بالريادة المجتمعية حول العالم ونظمت منافسات في العديد من الدول كأمريكا، فرنسا، الهند، بريطانيا وتايلاند. حيث بلغت قيمة المكافآت 45000 دولار أمريكي من خلال مسابقة الريادة الإجتماعية العالمية. لقد تركزت أسئلة الإستبانة حول أهمية وضع الريادي لأفكاره الإبداعية لتخدم البيئة والمجتمع، وكان الهدف من المنافسة هو زيادة المعرفة والفهم وحل المشكلات الإجتماعية أو البيئية بطريقة مبتكرة.

بينت نتائج هذه الدراسة أن الطلبة والذين تخصصاتهم ليست تجارية كان ميولهم أعلى لتغيير العالم بطريقة مختلفة وإيجابية أكثر من الطلبة الذين تخصصاتهم تقع ضمن الإطار التجاري. وهذا يدل على مدى أهمية توسيع دائرة الأشخاص الذين يتعلمون الريادة لتشمل كافة التخصصات بلا استثناء في الجامعات والكليات. وأن الطلبة الذين شاركوا بالمنافسة كان لديهم ميل قوي للقيام بأعمال ريادية إجتماعية وهذا ما يمكن قياسه إذا تم القيام بعمل معسكر تدريبي للطلبة الرياديين والاستفادة من ما توصلت اليه الدراسة من نتائج وما ستؤدي إليه من فائدة على المجتمع.

دراسة (Lans etal., 2013) بعنوان:

"دروس لريادة الأعمال من مجموعات غير متجانسة: من تجارب دولية، تخصصات مختلفة ومتنوعة للطلبة التابعين لبرامج مؤسسات التعليم العالي"

“Learning for Entrepreneurship in Heterogeneous Groups: Experiences from an International, Interdisciplinary Higher Education Student Programme”

قام بهذه الدراسة مجموعة من الباحثين من أكثر من دولة أوروبية هدفت إلى دراسة التعليم الريادي لأكثر من شخص من أكثر من جنسية أوروبية شملت هولندا ولاتفيا وأستونيا، وبما أن التعليم الريادي هو تعليم عبر الحدود من أكثر من دولة، لذا قام الباحثون بعمل تجربة مع عدد من الطلاب

وأخضعوهم لمخيم صيفي في أوروبا، وتم تدريب 35 طالب بكالوريوس من هولندا، لاتيفيا، إستونيا، عملوا معا على شكل مجموعات خمسة لتطوير خطة عمل خلال 10 أيام عمل في المعسكر التدريبي الذي أقيم من أجلهم. وجودهم في مجموعات مختلفين بالثقافات شكل التزاما ملفتا لكنه أدى إلى وجود اختلاف في الفهم، وفي هذا الإطار شملت العناصر التي تم التدريب عليها: المعرفة، الخبرة والمهارات المكتسبة، التدريب على حل المشاكل واتخاذ القرارات، وكان التفاعل بينهم محددا في التعليم الريادي. وأن النتائج شكلت في النهاية إلى فهم عالي في التعليم على ريادة الأعمال.

وتلخصت النتائج التي توصل إليها الباحثون بأن الدراسات في التعليم الريادي لا تزال يافعة وأن اختلاف الثقافات بينهم شكل إلى وجود أكثر من طريقة لابتداع الأفكار، ومن النتائج أيضا أن إختلاف الثقافات بين الريادين يؤدي إلى عدم فهم لبعض قراراتهم التي يتم اتخاذها عند البدء في وضع خطة عمل لمشاريعهم، وأن الثقافة تؤثر على طريقة وضع خطة العمل، وأن الخصائص الشخصية التي اتسم بها أعضاء المجموعة تم دراستها من خلال ما امتلكوه من معرفة، وحسن اتصال فيما بين المجموعة نفسها والقدرة على حل المشاكل وإدارة الصراع وحسن قيادة المشروع المخطط له، ويمكن أن تكون هذه بداية لدراسة مستقبلية لرياديين عرب من أكثر من جنسية لقياس مدى تجانس أفكارهم وخططهم للعمل بشكل إقليمي ودولي مما يعود بالفائدة على المجتمع ككل كون أن المجتمع العربي يمتلك نفس اللغة والثقافة والتاريخ.

دراسة (Lin & Tao, 2012) بعنوان:

"الريادين العابرين للحدود: الخصائص والمحركات وعوامل النجاح"

“Transnational entrepreneurs: Characteristics, drivers, and success factors”

هدفت الى دراسة الرياديين المهاجرين وخصائصهم وتحديدا المهاجرين من الصين لكندا والذين وجدوا في كندا مكان وبيئة ملائمة للهجرة والعمل بمشاريعهم الريادية حيث شملت العينة الأشخاص المهاجرين بعمر 45 سنة وأكثر ومتزوجين ولديهم على الأقل ابن أو ابنة، ولديهم خبرة وتعليم عالي، ولا يعملون في كندا بشكل دائم أي في وظائف دائمة. فقد قامت الدراسة بالتعرف على خصائصهم وكذلك أسباب نجاحهم علما بأن العينة شملت الأشخاص الذين هاجروا لكندا منذ أكثر من خمس سنوات على الأقل وكانت نسبة الإجابات المكتملة من الإستبيان 185 شخص في أونتاريو كندا.

وبينت الدراسة أن خصائص الرياديين تضمنت البحث عن الفرص وهي المحرك الأساسي لهجرتهم بالإضافة إلى أنهم يمتلكون تحفيزا كبيرا يحركهم للإنتقال من بلدهم إلى بلد آخر بالإضافة إلى سعيهم إلى البيئة الملائمة للعمل وفتح المشاريع بالإضافة إلى الضمان الإجتماعي الذي يمنح لهم؛ وقد بينت الدراسة كذلك أن سبب نجاحهم والإستمرار في مشاريعهم كونهم مؤهلين بشكل جيد هو التزامهم العالي بعملهم، وعملهم بجد لا متناهي كون أنهم يسعون لعدم فقدان ما كسبوه من حياة وبيئة كريمة بالإضافة إلى ما يمتلكونه من حب للعمل وهذا ما تعلموه في بلدهم الأصلي.

وبينت الدراسة أن الذكور لديهم نسب نجاح كرياديين أكثر من الإناث بنسبة 58.9% إلى 35.6% ويعود السبب إلى أن الإناث وبسبب الثقافة الصينية تسعى للعمل في تربية الأولاد وتركز على الأسرة أكثر من الذكور.

دراسة (Vázquez-Burget etal, 2012) بعنوان:

"التعليم الريادي في العلوم الإنسانية والإجتماعية: هل الطلبة مؤهلين للبدء بمشروع؟"

“Entrepreneurship Education in Humanities and Social Sciences: Are Students Qualified to Start a Business?”

تناولت الدراسة التي قام بها مجموعة من الباحثين من أسبانيا وليتوانيا حول سؤال الطلبة عن هل هم مؤهلون لكي يبدأوا مشروعهم الخاص؟ وذلك من خلال التعليم الريادي في تخصصات العلوم الاجتماعية فقد أوضحت الدراسة أنه ومنذ العقد الماضي أصبح التعليم الريادي من المواضيع الهامة والتي تم الاعتراف بأهميتها من قبل الحكومات في أوروبا؛ كونها الطريقة الواعدة لتحسين العمل وإدخال دماء شابة جديدة في سوق الأعمال. والمساهمة الفاعلة في الأهداف الإقتصادية والاجتماعية والرفاه. وبشكل خاص الريادة الاجتماعية، والتي تتطور بشكل متسارع وتؤدي إلى منح الفرصة لعمل الاختلاف في صفوف المجتمع الدولي. وقد هدفت الدراسة إلى طرح نموذج للتعليم الريادي في إطار التعليم الأوروبي وتحليل مدى ارتباط الجامعات بالتعليم الريادي بالتخصصات الإنسانية والعلوم الاجتماعية، وقد تم جمع البيانات من خلال جامعتين في إسبانيا وشملت الدراسة عينة من الطلبة بلغت 448 طالبا، واستخدم التحليل الوصفي لفحص التطور في ريادة الأعمال من خلال المعرفة ذات

العلاقة، المهارات المكتسبة، والإتجاهات للطلبة وأثرها على وضع العمالة للطلبة بعد تخرجهم مستقبلا من الجامعة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن إيمان الحكومات في أوروبا لجعل مادة الريادة جزءا لا يتجزأ من المواد المطروحه للتدريس في كافة المؤسسات الأكاديمية في أوروبا. وأن تعليم الريادة لطلبة التخصصات الإنسانية له أثر جيد بالرغم من عدم رضى الطلبة في تلك التخصصات لإدخال مادة الريادة في تخصصاتهم. بينما كان هنالك رضى أكبر من قبل الطلبة الذين تقع تخصصاتهم في إطار الأعمال التجارية.

دراسة (O'connor, Greene, 2012) بعنوان:

"هل هنالك أي إرتباط بين الأعمال والتعليم الريادي؟ وهل هنالك أي إختلاف بين المجموعات الريادية في استراليا؟ حقائق من GEM أستراليا"

"Is there an association between business and Entrepreneurship education and differing entrepreneurial groups in Australia? Evidence from GEM Australia"

لقد قام الباحثان بدراسة كلا من الأعمال والتعليم الريادي؛ حيث هدفت الدراسة الى تفحص العلاقة بين الأعمال والتعليم الريادي وفحص خمس مجموعات ريادية وشملت المجموعات (الرياديين، الرياديين المستقبليين، الرياديين الداخليين، الرياديين الجدد، والرياديين الحاليين) في استراليا. ومن خلال استخدام بيانات المرصد العالمي للريادة GEM Global Entrepreneurship -Monitor، تبين أن هنالك ارتباط إيجابي بين الأعمال والتعليم الريادي والمجموعات الريادية الخمسة. لقد قامت الدراسة باستخدام مسوحات المرصد العالمي للريادة للعام 2005 لعينة عددها 2465 فرد عامل وتم الاتصال مع الأفراد العاملين ومن العمر 18 سنة وأكثر وتم الاستعانة بقوانين استراليا وهذا الأمر قلل العدد ليصبح 2002، وقد بينت النتائج أن العلاقة كانت إيجابية بين المتغيرات.

و توصلت الدراسة الى النتائج التي بينت أن التعليم الريادي هام جدا وهذا الأمر يعطي نتيجة هامة مفادها أن التعليم الريادي يؤدي إلى تطوير في سلوك الرياديين ويعطي الفرصة للرياديين بأن ينجحوا في أعمالهم من خلال المجموعات الريادية الخمسة.

دراسة (Qian & Lai, 2012) بعنوان:

"التعليم الريادي: دراسة حالة عن الجامعات الصينية"

"Entrepreneurship Education: A Chinese University Case Study"

هدفت الدراسة الى دراسة التسلسل التاريخي للريادة في الصين وما قامت به الصين من إجراءات لادخال مفهوم الريادة الى الجامعات الصينية؛ حيث بينت فيها أن التعليم الريادي لطلبة الكليات نشأ في الولايات المتحدة الأمريكية في الأربعينات من القرن الماضي، والآن أصبح مقبولا بشكل عالمي ومشهور في بلدان أخرى، وخلال العقد الماضي - في التسعينات من القرن الماضي- بدأ الإهتمام في الصين بالتعليم الريادي من قبل الحكومة المركزية بسبب ضغوطات الكبيرة من قبل التوظيف للخريجين. وصفت هذه الدراسة الممارسات الخاصة بالجامعة المركزية للمالية والإقتصاد والتعرف على التعليم الريادي وإتجاهات الريادة في الصين والإهتمام بموضوع الريادة بشكل كبير. وفي العام 2002 بدأت وزارة التعليم في الصين بتوجيه تسعة جامعات صينية للبدء بمشروع التعليم الريادي ومنذ ذلك الحين بدأت العديد من الجامعات الصينية بالتعليم الريادي والنشاطات الريادية. لقد مر التعليم الريادي في الصين بعدة مراحل ولمدة تزيد عن عشر سنوات وقد تم تحديد نجاحات عدة للتعليم الريادي شملت: تأسيس منظمة مسؤولة ومختصة بالتعليم الريادي وإنشاء نظام تعليمي يختص بالتعليم الريادي وإنشاء نظام إرشادي للريادة من خلال ربط مؤسسي الأعمال المتوسطة والصغيرة بالرياديين وإنشاء تعاون ريادي دولي من خلال إنشاء شراكات في التعليم الريادي

توصلت الدراسة الى ان ما قامت به الصين بالاهتمام بدراسة الخصائص الريادية والتعليم الريادي، كان من خلال ما تعرضت له الحكومة من ضغوط من قبل الخريجين الباحثين عن عمل أدت إلى إيمان الحكومة والمؤسسات الراعية للتعليم بالبدء بالتعليم الريادي والذي بدأ من خلال تعليمه لقطاع الشباب في 9 جامعات في الصين ومن ثم انتشر بشكل واسع فيما بعد، هذا بالإضافة لإنشاء مؤسسات محلية تعنى بالريادة على مستوى البلد، وهذا الأمر ساعد الصين على خلق مبدعين ومنتجين لسلع وخدمات جديدة، ولا يزال الإهتمام حتى اليوم بالتعليم الريادي كونه الملجأ لحل المشاكل الإقتصادية. ولقد أكدت هذه الدراسة للباحث مدى أهمية وجود التعليم الريادي مؤكدا على الإهتمام الحكومي بالتعليم الريادي الذي من شأنه معالجة المشاكل الإقتصادية.

دراسة (Moraru & Rusei, 2012) بعنوان:

"حاضنات الأعمال- البيئة المواتية لتطوير المشاريع المتوسطة والصغيرة"

"Business Incubators – Favorable Environment for Small and Medium Enterprises Development"

هدفت هذه الدراسة والتي قام بها الباحثان من الهند ورومانيا إلى التعرف الى حاضنات الأعمال وقد قدمت الدراسة حاضنات الأعمال بأنها البيئة المفضلة لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، حيث بدأت الدراسة باستعراض المشكلة قيد الدراسة، وهي أن أكبر مشكلة تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم ليست الفكرة ولا السلعة التي تقدمها ولا العملاء، بل هي احتياجاتهم وإن ارتفاع أسعار الإنتاج والمكاتب تشكل نقاط حرجة لبقاء المشاريع الصغيرة، فقد جاءت حاضنات الأعمال كاستجابة لحاجة ملحة من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وتهدف حاضنات الأعمال إلى إعطاء أثر إيجابي على الإقتصاد وعلى المجتمع.

خلصت الدراسة إلى نتائج هامة تركزت في أنها وجدت لتخدم الأفكار التجارية وتنميها، الأمر الذي يساعد رواد الأعمال على إنجاح مشاريعهم وتخطي المخاطر الحرجة التي تتعرض إليها الشركات الناشئة، وكذلك يجب أن تقدم حاضنات الأعمال أيضا تسهيلات لتلك الشركات لخلق بيئة مناسبة للتنمية والتطور، تقديم استشارات لخطط الأعمال والتسويق وطرق إدارة الأعمال، وتقديم معلومات تساعد في تثبيت صورة الشركة والترويج لها. وهنالك أيضا طرق متعددة تقوم بها حاضنات الأعمال تؤثر من خلالها على إقتصاد البلد من خلال التركيز على قدرتها على خلق أكبر عدد من الوظائف، وللوصول إلى أكبر عدد ممكن من العلاقات، لابد أيضا من التركيز على قدرة تلك الشركات على الإنتاج الذي يساهم في رفع مستوى الإقتصاد، التركيز على التنافسية للمشاريع الناشئة وإعطائهم الميزة التنافسية عن غيرهم من الشركات وخاصة بعد مغادرتها الحاضنة. ولزيادة حجم العلاقات التجارية والتي تحتاجها تلك الشركات لابد من تحسين الإطار القانوني لها، ومن هذه الخلاصة لابد من التركيز على وجود حاضنات تمارس الأدوار أعلاه للمساهمة في تنمية الإقتصاد من خلال التركيز على خلق الوظائف كنقطة أساسية.

دراسة (Abdul Khalid, 2012) بعنوان:

"الجيل الثالث لممارسات حاضنات الأعمال بقطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في ماليزيا – جسر بعيد جدا؟"

"Third-generation Business Incubation Practices in Malaysian ICT Incubators – A Bridge Too Far?"

هدفت الدراسة التعرف على حاضنات الأعمال والجيل الثالث الذي يمارس العمل بتلك الحاضنات وقد بينت هذه الدراسة أن حاضنات الأعمال هي أداة للتنمية الإقتصادية في البلاد، والتي تهدف لتنمية وتطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة. إن الحكومة الماليزية تسعى لكي تصبح دولة متطورة في العام 2020، فقد قامت بتجهيز برامج خاصة لحاضنات الأعمال لديها لمتابعة تنمية وتطوير شركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ففي هذه الدراسة قام الباحث بفحص أربعة أشكال من العمليات التي تقوم بها حاضنات الأعمال وهي: الإختيار والأداء، الرقابة والمساعدة، تخصيص الموارد، والخدمات الإدارية الاحترافية. شملت عينة الدراسة 118 حاضنة أعمال في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات حيث تم الإستجابة لاستبانة إلكترونية عبر الإنترنت. وشمل التحليل الأساسي وتحليل الانحراف المعياري لتحليل البيانات المتعلقة بمكونات أعمال حاضنات الأعمال أعلاه، حيث تم اختبار العلاقات الارتباطية مع أداء حاضنات الأعمال. بينت النتائج أن الأربعة أشكال والتي تم دراستها كان لها دلالة إحصائية مع أداء حاضنات الأعمال.

إن ما أفرزته هذه الدراسة وقدمت اسهاما كبيرا للباحث شمل أيضا تزويد صانعي القرار ومدراء حاضنات الأعمال وكذلك المحتضنين المحتملين بمعلومات قيمة عن ممارسات أفضل لإدارة الحاضنات، والإطلاع على القدرة على تنمية وتطوير حاضنات الأعمال في ظل وجود التكنولوجيا المتطورة للوصول إلى الجيل الثالث من حاضنات الأعمال. من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج فقد استفاد منها الباحث من حيث إهتمام الدولة بوجود حاضنات أعمال وبوجود استراتيجية خاصة لأعمالها، وأن يكون هنالك إهتمام من قبل المؤسسات الأكاديمية بوجود حاضنات الأعمال، والتي اقترح فيها الباحث أن تمارس خدمات أكبر للمحتضنين لأبعادهم ما أمكن عن الفشل، وبقائهم وإستمرارهم في العمل.

دراسة (Al-Mubaraki,& Busler, 2011) بعنوان:

"الأنشطة الحاسمة في نجاح حاضنات الأعمال"

"Critical Activity of Successful Business Incubation"

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى أهمية النشاطات التي يمارسها القائمون على حاضنات الأعمال والتي تؤثر بالتالي على الإقتصاد من خلال توضيح النشاطات الأساسية التي تقوم بها المنظمات المختصة بحاضنات الأعمال، ومن خلال الدراسات الحديثة فإن حاضنات الأعمال هي الأداة الفاعلة والمؤثرة في التطور الإقتصادي، وأن البرامج التي تقدمها حاضنات الأعمال تؤثر إيجابا على التطور الإقتصادي في المجتمع من خلال دعم الشركات الناشئة وتطور أعمالهم. وتدعم برامج حاضنات الأعمال التنوع في الإقتصاد، ونقل التكونولوجيا، خلق الوظائف، بناء الثروة وتسويق الإبداع. واعتمدت الدراسة على الدراسات السابقة ودراسة حالة خمسة حاضنات أعمال دولية في كل من البحرين، استراليا، الهند، ماليزيا وتايلاند. وقدمت الدراسة دليلا لتبني حاضنات أعمال لبرامج تقود التطور الإقتصادي المنشود في أي مجتمع. وقد بينت تسعة أهداف هامة تقوم بها حاضنات الأعمال هي:

خلق الوظائف، تكوين بيئة مناسبة لريادة الأعمال، تسويق التكونولوجيا، تنويع الإقتصاد المحلي تسريع النمو في الصناعة المحلية، خلق أعمال جديدة، تشجيع المرأة الريادية، التعريف بالفرص الخاصة بالأعمال، تحسين المجتمع.

وخلصت الدراسة إلى أن حاضنات الأعمال تقوم بمساعدة الشركات الناشئة عن طريق:

- تقديم الاستشارات وتخطيط الأعمال
- تقديم استشارات قانونية وخطط تسويقية لتطوير الأعمال
- تقديم التمويل للشركات الناشئة عن طريق ربط الشركات الناشئة بالمستثمرين
- خدمات المكاتب المشتركة داخل الحاضنات
- التدريب والتشبيك مع الشركات ذات العلاقة بالصناعة

دراسة (Raposo & do Paco, 2011) بعنوان:

"التعليم الريادي: العلاقة بين التعليم والنشاطات الريادية"

“Entrepreneurship education: Relationship between Education and entrepreneurial activity”

قام الباحثان من البرتغال بالتعرف الى العلاقة بين التعليم الريادي والنشاطات الريادية، حيث أوضحت الدراسة أهمية وجود نشاطات ريادية ضمن الإقتصاد في المجتمع، وركزت هذه الدراسة على أهمية كل من التعليم الريادي، خلق المشاريع، أداء الرياديين، وكذلك ركزت على المقارنة بين التعليم الريادي والنشاط الريادي. حيث أوضحت الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها والتي تحدثت عن الريادة بأكثر من 6 مواضيع متنوعة شملت الفترة من العام 1995 ولغاية 2005، بأن المؤشر المناسب لتقييم نتائج التعليم الريادي يكمن في معدل خلق مشاريع جديدة ناشئة في المجتمع، وبعض الدراسات تحدثت عن أن الأثر لا يكون فوريا. لذا كان لابد من دراسة هذه العلاقة، ومن هنا فإن الباحثان يؤكدان على دراسة العلاقة بين التعليم الريادي والنشاط الريادي والذي يؤثر بشكل مضاعف على الحكومة في المستقبل من خلال زيادة الصناديق المالية لدعم الرياديين، كذلك إختيار أفضل البرامج الريادية التعليمية. إن المعرفة التي يقدمها التعليم الريادي تتمثل في عدة نقاط تساعد المتعلم من خلال إعطائه القدرة على:

- التعرف على الفرصة
- تجميع أكبر عدد من الأفكار والمصادر
- ابتكار وخلق مشروع جديد
- التفكير الإبداعي

الخلاصة من هذه الدراسة أنها قدمت إطارا واضحا لمدى أهمية التعليم الريادي في أي مجتمع، وأن العلاقة بين كل من التعليم الريادي والنشاطات الريادية هي علاقة إيجابية؛ لأنها تقدم الأسباب التي تدعم الفرص للأفراد وبكافة الأعمار، وتقدم لهم حلولا مبتكرة في التعليم الريادي.

دراسة (Kozlinska, 2011) بعنوان:

"النهج المعاصر في التعليم الريادي"

"Contemporary Approaches to Entrepreneurship Education"

بحثت الدراسة عن تعليم ريادة الأعمال في لاتيفيا، وكان هدفها الأساسي هو وضع إطار نظري للتعليم الريادي والتعرف على الوضع الحالي في التعليم الريادي في لاتيفيا. قامت الباحثة بتحديد الأطر العامة للتعليم الريادي، وتم دراسة النماذج الناجحة والتي تم تطبيقها في أوروبا، وعمل مقارنة بين النتائج في تلك الأبحاث في أوروبا مع المسح الذي تم القيام به، ومن خلال التحليل الخاص بتعليم الريادة ونظام التعليم الريادي في لاتيفيا تبين أن هنالك نقص في المعلومات والمهارات الريادية، يوجد عدد قليل من الشركات الناشئة مقابل عدد أكبر من الأفراد المتلقين لتعليم فتح المشاريع، انخفاض في النشاط الريادي، عوائق متعددة منها مؤسسية وأخرى إدارية في تطبيق الريادة، وأضافت الباحثة الى أن التحدي الأكبر للجامعات في الوقت الراهن هو خلق بيئة تتناغم ما بين التعليم والتدريب على ريادة الأعمال للرياديين وبين عالم الأعمال بشكل وثيق. وإن هذا يتم من خلال إعادة النظر بالمواضيع الريادية التي تدرس من خلال إضافة أفضل الممارسات من دول أخرى. يوجد في لاتيفيا 58 جامعة وكلية، وشملت الدراسة المسح الأول والذي استخدمت فيه المقابلات الشخصية، شملت عينة الدراسة 525 طالبا من هذه الجامعات من العمر 18-25 سنة، أما المسح الثاني فتضمن اتصالات هاتفية بنسبة 70% ومقابلات شخصية بنسبة 30% وشملت الدراسة عينة من 504 أشخاص من العمر 15-55 سنة.

وقد نتج عن التحليل للمسح الأول أن ما نسبته 86% من عينة الدراسة أجمعت على أن برامج التعليم الريادي لا بد من أن تتضمن مهارات الاتصال، العمل الجماعي، تقنيات تعليم التعلم، واتفق المعظم وبنسبة 99% على أهمية دعم الطلبة بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في سوق العمل. أما نتائج التحليل في المسح الثاني فقد كانت منخفضة مقارنة بالمسح الأول حيث كان هنالك 45% من المستجيبين يفضلون أن يقوم الشخص بفتح مشروعه الخاص، بينما كان 68% منهم لديهم معرفة متدنية في المهارات الأساسية لفتح مشاريع خاصة، بينما 39% منهم لم يتلقوا التعليم الريادي خلال دراستهم.

دراسة (Elmuti etal., 2011) بعنوان:

"شخصية الريادي، تعليمه وتأثره بالشركاء، تصورات من الرياديين الفلسطينيين"

"Entrepreneur's Personality, Education and Venture Effectiveness: Perceptions of Palestinian Entrepreneurs"

قامت بدراسة الخصائص الشخصية للرياديين في المجتمع الفلسطيني لـ 285 ريادي في الضفة الغربية من خلال المسح الذي شملهم، وهدفت الدراسة الى دراسة المحفز لوجود الرياديين وامتلاكهم لمشاريعهم والعناصر التي ساهمت في نجاحهم والمصاعب والتحديات التي واجهوها. فمن خلال نتائج المسح كان المتغير الشخصي المحدد الأساس لنجاح الرياديين في الوضع الإقتصادي والسياسي غير المستقر والذي يتسم به الوضع في دولة فلسطين. حيث بينت الدراسة وجود أكثر من وزن تم ترجيحه للعناصر الداخلية والتي تتحكم بالرياديين من خلال شخصية الريادي والتنافس الاجتماعي على حساب العناصر الخارجية، كالوضع الإقتصادي والسياسي لنجاح الأعمال. كانت النتائج ملفته، حيث أن التدريب الريادي ساهم بشكل فاعل في نجاح الرياديين. ومن خلال هذه الدراسة ركز الباحثون على الخصائص الريادية الشخصية والنفسية والتي تتضمن بأنهم:

- متفائلين، ومبادرين، يركزون على التنفيذ أكثر من التحليل، يتخذون قرارات قبل الحصول على معلومات كاملة
- قادة مقنعين، مبدعين، لديهم خيال واسع، يشاركون الآخرين لمساعدتهم في تحقيق آمالهم وأحلامهم، بحاجة إلى الإنجاز، والنجاح، يتخذون القرارات ويتحملون المسؤولية
- متقبلون لأية فكرة جديدة وأي تغيير جديد، يسعون إلى التغيير، وينظرون إلى التغيير بشكل إيجابي

وخلصت الدراسة الى النتائج الخاصة بالمهارات الريادية و تم تصنيف هذه المهارات إلى ثلاث نقاط أساسية وهي المهارات الفنية، المهارات الإدارية للأعمال، والمهارات الشخصية الريادية. وبينت النتائج التحديات التي يواجهها الرياديون وهي وجودهم في إقتصاد غير مستقر، محدودية التمويل، البيروقراطية لدى الدولة، الفساد، صعوبة التصدير خارج حدود الدولة.

دراسة (Korunka etal., 2010) بعنوان:

"الخصائص الشخصية، والموارد، والبيئة كعناصر تساعد على بقاء المشروع الريادي"

"Personal characteristics, resources, and environment as predictors of business survival"

هدفت الدراسة التي قام بها مجموعة من الباحثين من ثلاث جامعات في النمسا ومن مختلف الكليات الإقتصادية؛ قسم الادارة والإقتصاد والريادة والمشاريع الصغيرة الى دراسة الخصائص الشخصية والبيئة المحيطة بالرياديين للتنبؤ ببقاء أعمالهم وإستمرارها، وقد تم الاعتماد على نظرية دورة حياة المنظمة ونظرية السمات. وتم دراسة 354 مالك لمشروع صغير خلال ثمان سنوات؛ تبين بعدها أن 283 مشروع أي مانسبته (79.9%) من إجمالي المشاريع الصغيرة قيد الدراسة لاتزال قائمة وباقية في السوق. وتم تطوير استبيان لمسح الخصائص الكامنة للرياديين والتي تكمن وراء بقاء هذه المشاريع الصغيرة وتبيان مصادرهم التي يعتمدون عليها والبيئة التي يعملون فيها. تم استخدام نماذج إحصائية وهي نماذج الانحدار المتعدد للمساعدة بالتنبؤ المتوسط والبعيد الأمد لبقاء تلك المشاريع، متضمنا الخصائص التي يملكها أصحاب تلك المشاريع؛ وتم استخدام نوع المشروع/ النشاط الذي يمارسه الريادي و حجم ذلك المشروع كمتغيرات مستقلة. وفسرت الدراسة أن بقاء المشاريع لفترات طويلة يعتمد على الفرد وما يمتلكه من علاقات عمل (رأس المال الاجتماعي)، حجم العمل الذي يقوم به، ويفسر الجزء الأكبر من التباين في هذه الدراسة إلى التفاعلات للمصادر التي يملكها الريادي، هذا بالإضافة إلى البيئة التي يعمل بها. وقد كان أهم عناصر التنبؤ هو حجم رأس المال الأولي لدراسة طول عمر المشروع.

وخلصت الدراسة الى النتائج التالية والتي بينت العوامل التي تؤدي إلى طول عمر المشاريع وإستمرارها، علما بأن البحث لم يدرس عوامل أخرى عديدة كان من أهمها دراسة عدد أكبر من تلك المشاريع وإخضاع أكثر من خاصية يتمتع بها الريادي مثل الإبداع المتجدد، والصبر والتحمل، وكذلك الحاجة للاستقلالية وغيرها لدراسة ما تؤثره على إستمرار المشروع وبقاؤه.

دراسة (Marques etal., 2010) بعنوان:

"هل حاضنات الأعمال تكون بمثابة آلية لنقل التكنولوجيا من الجامعة إلى الصناعة؟ دلائل من البرتغال"

"Do Business Incubators Function as a Transfer Technology Mechanism from University to Industry? Evidence from Portugal"

هدفت الدراسة للتعرف الى العلاقة بين الجامعة والصناعة، وتم السؤال عن هل يمكن لحاضنات الأعمال أن تنقل التكنولوجيا من الجامعة إلى الصناعة؟ تأتي هذه الدراسة لتقوم بالإجابة عن هذا التساؤل، فهي تصف العلاقة بين الدراسات والأبحاث والموارد البشرية والخدمات المقدمة من حاضنات الأعمال، حيث شملت عينة الدراسة 79 شركة تعمل بحاضنات الأعمال موجودة في 11 حاضنة وجامعة. خلصت الدراسة إلى التأكيد على وجود عناصر تؤثر في قوة الارتباط بحجم الشركات الناشئة، النشاطات المتعلقة بالأبحاث والدراسات التي تقدمها حاضنات الأعمال. وخلصت الدراسة إلى أن مشاركة الجامعات في الشركات الناشئة بسيطة وقليلة، وأن ما تقدمه الشركات من دراسات وأبحاث قليل أيضا، واستنتجت الدراسة ارتباطا رسميا مع المجتمع من خلال ما تقدمه الجامعات الريادية من خدمات ريادية. وهذا الأمر يفضي إلى نتيجة مفادها أن للجامعة دور أكبر في تنمية وتطوير الشركات الناشئة من خلال ما تقدمه من خدمات احتضانية لهم وتزويدهم بمعلومات تكنولوجية تخص أعمالهم، مع ما تقدمه من خدمات تخص الإبداع وتجهيزهم للسوق وتساعدهم على الإستمرار والنمو.

إن ما تقدمه الجامعات للشركات الناشئة في حاضنات الأعمال هو أمر حيوي وهام، الأمر الذي يؤكد اشتراك مؤسسات التعليم العالي مع المحتضنين من خلال الدعم الخاص لتنمية وتطوير هذه الشركات الناشئة، ومن هنا وجد الباحث أهمية وجود الحاضنات في الجامعات حيث يجب أن تمتلك الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الأردن حاضنات أعمال تطلع بدور هام في تمكين الشركات الناشئة ودعمها لتساعدهم في الإستمرار والتطور والابتعاد عن الفشل.

دراسة (Janosky etal., 2009) بعنوان:

"حاضنات الأعمال للتنمية الإقتصادية- دور الكليات والجامعات في قيادة التأثير المرتفع على المشاريع"

"Incubators for Economic Development –The role of regional state colleges and universities in driving new, high-impact ventures"

هدفت الدراسة لتوضيح أهمية وجود حاضنات أعمال في الكليات والجامعات في أمريكا بالإضافة الى أنها مسؤولة عن إختيار وإكتشاف الرياديين من خلال البحث المتعمق عنهم لأن لديهم القدرة على إكتشاف الأفضل، وللقيام بذلك فإن الجامعات والكليات هي الأقدر على التدريب الفني العالي وإستثمار الطاقات التي تمتلكها وربطها مع السوق المحلي، وأكد الباحثون على أن المشكلة تكمن في أن هنالك قطع ما بين نتائج الأبحاث والمجتمع، لذا لابد من تفعيل دور الباحثين والذين يعملون في حاضنات الأعمال في الكليات والجامعات لربط نتائج أبحاثهم مع ما يريده السوق، وقد حصلت جامعات مثل ايوا، وأكرونز، وشمال كارولينا على أفضلية إطلاق 2 من 5 شركات من حاضنات أعمالها للمجتمع، وكان هذا بسبب علاقاتهم الجيدة مع المجتمع المحلي والذي يساهم بصورة فاعلة لربط هؤلاء المشاريع المستمرة مع احتياجات المجتمع.

وما خلصت الدراسة اليه إلى أن مؤسسات التعليم العالي في ولاية ميشغان قامت بتأطير المبادرات الريادية للتطوير الإقتصادي في الجامعات والكليات في النقاط التالية:

- وجود ربط لنقل التكنولوجيا من الجامعات والكليات إلى المجتمع المحلي
- وجود حاضنات أعمال تقوم بمهامها على أكمل وجه
- وجود برامج تجارية لها علاقة بالسوق ويتم تدريسها للطلبة
- التعليم الريادي
- التطوير الإقتصادي والتوعية للريادة وحاضنات الأعمال

وتم اتحاد جامعات عدة أدت إلى خلق مراكز احتضان مما أدى إلى تشكيل شبكة علاقات كبيرة يستفيد منها كافة الطلبة المحتضنين في تلك الجامعات والممتدة على مساحات جغرافية واسعة.

دراسة (Othman, Ishak, 2009) بعنوان:

"الإتجاهات نحو إختيار مهنة الريادية بين الخريجين"

"Attitude towards Choosing a Career in Entrepreneurship amongst Graduates"

بينت الدراسة الى أن هنالك إتجاهات نحو إختيار الريادة كحل وحل أخير بين صفوف الطلبة الخريجين في ماليزيا لمشكلة البطالة المتنامية، ويكمن ذلك في إختيار مهنة ريادية وبخاصة للطلبة خريجي الجامعات، ومن خلال الدراسة تبين أيضا أن الشباب لا يسعون إلى الأعمال الريادية ويفضلون العمل في القطاع الخاص أو الحكومي، وقد اعتمدت الدراسة على توزيع استبانة لقياس رغبة الخريجين بالعمل الريادي وتفضيله على العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وقد تم إختيار عينة عشوائية طبقية باستخدام أخذ العينات ويتألف من 266 مشاركا من الخريجين.

ومن أهم ما تم استنتاجه من الدراسة أن الخريجين لا يسعون إلى العمل الريادي كون أن الأعمال الريادية تستلزم وجود تمويل نقدي، وهذا الأمر يخيفهم حيث لا يستطيعون تحمل الفوائد من القروض، فهم يعتبرون أنه حل أخير إذا لم يجدوا وظيفة في القطاعين العام أو الخاص، ومن النتائج التي توصل اليها الباحث بأن السلوك هو الذي يحكم قدرة هؤلاء الخريجين على إختيار العمل الإداري إذا كان لديهم ميول إبداعية وخصائص ريادية للمضي قدما بإنشاء مشاريعهم الريادية.

دراسة (Ismail etal., 2009) بعنوان:

"نية الدخول بالأعمال الريادية بين طلبة الجامعات الماليزية"

"Entrepreneurial Intention among Malaysian Undergraduates"

هدفت هذه الدراسة لدراسة العلاقة بين العوامل الشخصية والتي تؤثر على الشخص ليصبح رياديا وبين نيته ليصبح رائدا، بينما ركزت الدراسات السابقة على دراسة الحاجة للإنجاز وبين الخصائص الشخصية للريادي، وركزت أيضا على العمق في دراسة الشخصية من حيث الانفتاح على الأعمال الريادية والإخلاص في العمل، ودراسة العوائق التي قد تظهر أمام الريادي والتي تحد من دخول الريادي إلى عالم الأعمال، لقد تم جمع البيانات من 123 طالبا في المرحلة الجامعية في أحد فروع الجامعة في المنطقة الشمالية من شبه جزيرة ماليزيا. وقد استند جمع البيانات على أساس

طوعي، وعدم الكشف عن الهوية. وقد تم استخدام تحليلات الانحدار والتي أشارت إلى أن نية الشخص الريادي ترتبط ارتباطا إيجابيا مع الانفتاح، ووجود دعم وثيق من قبل المؤسسات الأكاديمية والحكومية.

وبينت النتائج مدى تأثير الآثار الشخصية على كونه ريادي فقد أثبتت نتائج اختبارات T أنه لا يوجد فرق كبير بين الذكور والإناث في نيتهم بأن يصبحوا رياديين، وأشارت اختبارات T أيضا أن هؤلاء الطلاب الذين أخذوا دورة في ريادة الأعمال كان لديهم روح المبادرة أعلى بكثير من الذين لم يحصلوا على مثل تلك الدورة الريادية من الطلاب الآخرين.

وكنتيجة لهذه الدراسة فان إهتمام الحكومة الماليزية بإنشاء وزارة جديدة في العام 1995 تعنى وتختص بالريادة سميت وزارة تطوير الريادة (The Minisrty of Entrepreneur Development) دليل على معرفة قيمة الريادة في المجتمع الماليزي وأثره الايجابي على الاقتصاد، وفي هذا دلالة كبيرة لاهتمام الحكومة الماليزية برعاية الريادينن ومنذ أكثر من تسعة عشر عاما. هذا بالاضافة الى أن الباحث يقوم بدراسة الخصائص الريادية للطلبة في حاضنات الأعمال. علما بأن حصول أي طالب على دورة في الريادة يجعله مهتما بالدخول في عالم الأعمال الريادية وهذا من حيث المبدأ فكيف إذا كانت للحكومة وزارة مختصة بالرياديين تعنى بهم وتراعي حاجاتهم وتنمي قدراتهم.

دراسة (Gambrell & Chydzinski, 2008) بعنوان:

"التنمية الإقتصادية غير التقليدية"

"Non-Traditional Economic Development"

هدفت الدراسة الى التعرف عن مدى تأثير جامعة جنوب كارولاينا على التطور الإقتصادي للولاية من خلال ايمانها بوجود حاضنات أعمال لديها لتدعم الطلبة المحتضنين وتدخلهم بالعمل بمشاريع مدروسة ومنتقاه لتساعد في التطور الإقتصادي للولاية، هذا بعد ما شهدته الولاية من انخفاض في معدلات التوظيف في التسعينات من القرن الماضي، هذا بالإضافة إلى ما شهدته أيضا

من تراجع في النمو الإقتصادي في تلك الفترة. الأمر الذي جعل السلطات في العاصمة كولومبيا من خلال مكتب التطوير الإقتصادي في الولاية تصل إلى النتائج التالية:

- تبني ثقافة الإبتكار
- التركيز على مؤسسات التعليم العالي
- تسهيل العمليات الإجرائية للبدء بالأعمال

ومن هنا كان هناك تعاون كبير مع جامعة جنوب كارولاينا University of South Carolina (USC) في تعليم الريادة وإنشاء حاضنة أعمال عام 1998 وتطور أداء تلك الحاضنات ليصل عدد الشركات المنشئة عام 2004 إلى 23 شركة جديدة، وهذه الشركات خلقت 302 فرصة عمل و 18.5 مليون دولار قيمة رؤوس الأموال الجديدة التي تمتلكها تلك الشركات الجديدة.

وخلاصة هذه الدراسة أن مستقبل هذه الولاية الإقتصادي ينبع من خلال التركيز على الإستثمار بالأعمال الجديدة، وأن الشركات القائمة مسؤولة عن دعم أية برامج تطويرية للأعمال، وأخيرا فإن الشركات الناشئة يمكن أن تبدأ وتستمر وتساعد الإقتصاد بتوفير فرص عمل جديدة من خلال حاضنات الأعمال الموجودة لديهم.

دراسة (Ndabeni, 2008) بعنوان:

"مساهمة حاضنات الأعمال ومحطات التكنولوجيا في في تنمية المشاريع الصغيرة في جنوب أفريقيا"

“The contribution of business incubators and technology stations to small enterprise development in South Africa”

هدفت الدراسة قياس مدى مساهمة حاضنات الأعمال بتطوير وتعزيز إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز تنافسيتها وإستمراريتها ومدى أهمية وجود هذه الحاضنات في الجامعات، وكانت هذه الدراسة متركزة على جنوب إفريقيا، حيث بينت أن أهمية حاضنات الأعمال تكمن في أنها تعتبر الوسيلة التي تساهم في خلق الإبداع وتطوير وتعزيز التنافسية للشركات الناشئة والتأثير إيجابيا في الإقتصاد؛ ومن نتائج هذه الدراسة فإن حاضنات الأعمال تساهم ومن خلال ما توفره من مساعدة فنية وخدمات لوجستية في خلق وتطوير شركات ناشئة لها طابع الإستمرارية،

كون حاضنات الأعمال في الجامعات تلعب دورا حيويا في هذا الأمر لما لها من القدرة على التدريب والتطوير وإيصال المحتضنين وربطهم مع السوق المحلي.

ومما خلصت إليه الدراسة إلى أن التطور المستقبلي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة ينبع من ارتباط تلك المشاريع بالتكنولوجيا الحديثة والتصميم الحديث للسلع والخدمات المقدمة التي يحتاجها المجتمع، بيد أن هذا يتأتى من خلال مراكز الأبحاث ووجود حاضنات أعمال داخل الجامعات تكون قادرة على رفع مستوى الأعمال الناشئة لتحقق مكانتها في المجتمع وتتصف بالتطوير والإستمرارية بالعمل. وفي النهاية تجدر الإشارة إلى أن ربط حاضنات الأعمال بالجامعات مهم وحيوي لأنه يخلق ظروف أفضل للأعمال الريادية.

دراسة (Todorovic & Suntornpithug, 2008) بعنوان:

"الطابع المتعدد الأبعاد لحاضنات الأعمال في الجامعات: مراحل القدرة /الموارد التركيز"

"The Multi-Dimensional Nature of University Incubators: Capability/Resource Emphasis Phases"

هدفت هذه الدراسة للباحثان من أمريكا - جامعة انديانا- للتعرف إلى الطابع المتعدد الأبعاد لحاضنات الأعمال، حيث أن طبيعة الحاضنات في الجامعات لها أبعاد متعددة، ولديها قدراتها ومواردها والمراحل التي تمر بها، حيث ركزت الدراسة على التعليم الريادي ونشر ثقافة الريادة بين صفوف المتعلمين في الجامعات ومراكز التعليم وأكدت أيضا على أهمية إختيار الرياديين للعمل في حاضنات الجامعات، لما توفره لهم من خدمات متنوعة تؤثر على مسارهم المستقبلي في العمل لاحقا، فمن خلال التركيز على التعليم الريادي في الجامعات ووجود حاضنات الأعمال فيها سيتم الإجابة عن التساؤلات التالية وهي: ما هي قدرة الجامعات على تطوير مساهمتها في حاضنات الأعمال؟ ما هو دور التعليم الريادي الذي تقوده الجامعات بالتأثير على عملية الاحتضان؟ وللإجابة عن تلك الأسئلة لابد من الإشارة إلى أن الجامعات تلعب دورا مهما في التطور الإقتصادي للمجتمع، ففي حين لعبت بعض الجامعات دورا بسيطا في خلق مشاريع ناشئة وأخرى لعبت دورا مهما في خلق تلك المشاريع، إلا أن دور الجامعات لابد من أن يتم إستثماره بطريقة فعالة للوصول إلى الهدف الأكبر وهو خلق مشاريع إقتصادية متطورة تساعد الإقتصاد وتطور المجتمع، فلا بد للجامعات من التركيز على التعليم الريادي والعمل الجماعي والاتصال الفعال بين الجامعة والمجتمع من خلال الابتعاد عن التعليم

التقليدي الذي أثبت عدم كفاءته في حصول التطوير المنشود للرياديين، بل يجب أن يؤهل الرياديون للبيئة الحقيقية في المجتمع وأن يكون تدريبهم عمليا وليس نظريا.

خلصت الدراسة إلى القول بأن الجامعات يجب أن تغير من ثقافتها في التعليم الريادي في ظل وجود عالم من التغيرات المتسارعه والتي تجعل الجامعات محط التطور وتطوير طلبتها من خلال إستغلالها لعلاقاتها مع الشركات وإيصال الطلبة المحتضنين إليها للتدريب والعمل معهم من أجل إعطائهم الفرصة للعمل الحقيقي ومعرفة ما يريده المجتمع.

دراسة (Bergek & Norrman, 2008) بعنوان:

"أفضل ممارسات حاضنات الأعمال – إطار عمل"

“Incubator best practice: A framework”

هدفت هذه الدراسة للتعرف الى الإطار العام لحاضنات الأعمال في السويد وقد هدفت الدراسة التعرف الى أفضل الممارسات لحاضنات الأعمال. وقد تمت دراسة حاضنات الأعمال لما لها من أهمية في الإقتصاد من حيث الدور الذي تلعبه كأداة للنمو الإقتصادي في البلد، في هذه الدراسة تمت دراسة أفضل الممارسات حيث تم وضع كافة أهداف حاضنات الأعمال مع اختلاف أداء الحاضنات. هدفت هذه الدراسة للقيام بعمل إطار يخدم أساسيات حاضنات الأعمال من خلال دراسة أفضل الممارسات، ويشمل الإطار دراسة ثلاثة محأور هي: الإختيار، دعم الأعمال، والتوسط. ولقد تم التمييز من خلال إختيار أفضل الأفكار الريادية والتي تعتبر أفضل الممارسات الناجحة، وكذلك المشاريع الأكثر بقاءا وإستمرارية. أما دعم الأعمال فقد تم دراسة الدعم من البداية إلى التدخل القوي لمساعدة المشاريع الناشئة. أما محور التوسط فقد تم التركيز على نظم الإبتكار من خلال التركيز على التكنولوجيا المستخدمة في المشاريع الناشئة ومدى تطورها وتوسعها إقليميا. وتم تطبيق هذه الدراسة على 16 حاضنة أعمال في السويد. ومن خلال التعرف على أفضل الممارسات لابد من التعرف على المخرجات من حاضنات الأعمال، حيث قدمت الدراسة ثلاثة مقاييس تعبر عن أفضل الممارسات وهي: مقدارها على خلق الوظائف ومساعدتها على النمو والتنمية الإقتصادية، مدى إستمرارية الشركات الناشئة من خلال ما تقدمه من تدريب لريادي الأعمال. وكذلك قدرة تلك الشركات على ابتكار تكنولوجيا جديدة من خلال نقل المعرفة بين الباحثين في الجامعات.

أما الإطار العام الذي يحكم حاضنات الأعمال فقد تم دراسة كل من:

- الإختيار: والذي يختص بإختيار الشركات داخل الحاضنات والشركات التي يتم استبعادها
- البنية التحتية: وتشمل المكان وتجهيزات المكاتب والخدمات الإدارية المقدمة
- دعم الأعمال: تشمل النشاطات التدريبية المقدمة والتي تطور المحتضنين
- التوسط: من خلال قيام الحاضنة بربط المحتضنين بعضهم ببعض وبين العالم الخارجي
- التخرج: القرار الذي يصدر من المحتضن للخروج والبدء خارج الحاضنة

بينت هذه الدراسة أهمية دور الحاضنات وما يجب أن تؤديه من نشاطات تساهم في تنمية وتطور الإقتصاد، لأن الحاضنة هي التي تساهم في إخراج شركات تساهم في خلق شركات جديدة ووظائف جديدة تساهم في التقليل من نسب البطالة.

4-2 ملخص بأهم نتائج الدراسات السابقة ومدى الإستفادة منها في الدراسة الحالية

من خلال استعراض الدراسات السابقة والتي تمكن الباحث من الحصول عليها، فإنه يمكن تلخيص أوجه المساهمة والإضافة والاستفادة التي تناولتها الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال الجدول التالي:

ملخص بأهم نتائج الدراسات السابقة

الجدول رقم (1)

رقم الدراسة	الباحث وسنة النشر	أهم ما توصلت اليه الدراسة	استفادة الدراسة الحالية
1	Morales etal., (2013)	وتوصلت الدراسة الى تحديد الخصائص الشخصية للريادي في المشاريع التجارية والخدمية، كذلك تحديد الطابع القيادي الذي يستخدمه الريادي لقيادة مشاريعه	تحديد أبعاد المتغير المستقل
2	Kume etal., (2013)	كانت النتائج متركزة حول أن التعليم الريادي له أثر إيجابي على سلوك الطلبة والكفاءة والإبداع للشخص الريادي	الاستبانة و الاطار النظري وأبعاد المتغير التابع
3	دهليز ومقداد (2013)	أن هنالك بعض الخصائص التي لهاا تأثير واضح على توجهات الطلبة نحو الريادة وهما " الإستقلالية، والشعور بالقدرة على التحكم في الأمور وتوجيهها	التحليل والنتائج وابعاد المتغير المستقل
4	Velasco (2013)	توصلت هذه الدراسة الى النتائج الخاصة بتطوير التعليم الريادي في الجامعات والتأثير في شخصيات الرياديين ومن أجل التأثير إيجابيا في الإقتصاد لا بد من أن تأخذ الحكومة ومؤسسات التعليم الأكاديمية المبادرة بالتعليم الريادي وانشاء حواضن أعمال	الاستبانة
5	Ciobotaru (2013)	توصلت الدراسة إلى وجوب الإهتمام بالتعليم الريادي الذي يؤثر بشكل مباشر في المجتمع وينشر من خلال التعليم الريادي الثقافة المجتمعية الريادية فإذا زاد إهتمام الجامعات بالريادة زاد التأثير على شخصية الأفراد الرياديين	أبعاد المتغير المستقل والتابع والنتائج
6	Kuckertz, (2013)	يبين للباحث مدى أهمية اطلاع مؤسسات التعليم العالي على مكونات التعليم الريادي، وتطوير مستويات المدرسين للتعليم الريادي بالاضافة الى تدريس الطلبة لمساق الريادة في الجامعات	الاستبانة والنتائج

رقم الدراسة	الباحث وسنة النشر	أهم ما توصلت اليه الدراسة	استفادة الدراسة الحالية
7	Raman etal., (2013)	أن النساء لديهن فرصة أكبر للمساهمة في إنجاح الإقتصاد كونها تعمل وبالتساوي مع الرجل لتنمية الإقتصاد وكونها نصف المجتمع فهذا الأمر يجعلنا نركز على وجودها كريادية، وعلى ما يمكن أن تقوم به من عمل مبدع يجعلها مميزة وبخاصة الطالبات اللواتي يدرسن بالجامعات والكليات	الاطار النظري والاستبانة والنتائج
8	Schlee etal., (2013)	أن إشراك الطلبة من كافة التخصصات في منافسات ريادية سيؤدي إلى وجود رياديين إجتماعيين مستقبليين يساهمون في نهضة المجتمع، وذلك من خلال الإهتمام بالعمل التطوعي الممنهج.	الاطار النظري والنتائج
9	القاسم (2013)	وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية للمديرين بدلالة أبعادها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الإستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، والمخاطرة) في تبني التوجيهات الاستراتيجية للمدارس الخاصة في عمان	ابعاد المتغير المستقل والتابع
10	Lans etal., (2013)	بأن الدراسات في التعليم الريادي لا تزال يافعة وأن اختلاف الثقافات بين الرياديين من أكثر من دولة تؤدي إلى وجود أكثر من طريقة لابتداع الأفكار المتنوعة	الاطار النظري والنتائج
11	رمضان (2012)	أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعا عاما أو خاصا. بالاضافة الى وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي	الاطار النظري والاستبانة وأبعاد المتغير المستقل والتابع
12	Lin & Tao, (2012)	بينت أن هنالك رياديين دوليين وهم الذين يلجأون لبلاد أخرى تتبناهم من خلال تشريعاتهم التي تساعد الرياديين لممارسة نشاطهم الريادي وهذا الأمر يعود إلى أن دولتهم لم تساعدهم للبقاء	الاطار النظري والنتائج
13	Vázquez-Burget etal, (2012)	أن إيمان الحكومات في أوروبا لجعل مادة الريادة جزءا لا يتجزأ من المواد المطروحه للتدريس في كافة المؤسسات الأكاديمية في أوروبا. وأن تعليم الريادة لطلبة التخصصات الإنسانية له أثر جيد بالرغم من عدم رضى الطلبة في تلك التخصصات لإدخال مادة الريادة في تخصصاتهم	الاطار النظري والنتائج
14	O'connor, Greene, (2012)	أن التعليم الريادي يؤدي إلى تطوير في سلوك الرياديين ويعطي الفرصة للرياديين بأن ينجحوا في أعمالهم	الاطار النظري والنتائج
15	Qian & Lai, (2012)	ان ما قامت به الصين بالاهتمام بدراسة الخصائص الريادية والتعليم الريادي، كان من خلال ما تعرضت له الحكومة من ضغوط من قبل الخريجين الباحثين عن عمل أدت إلى إيمان الحكومة والمؤسسات الراعية للتعليم بالبدء بالتعليم الريادي في الجامعات	الاطار النظري والنتائج
16	العمري وناصر (2011)	التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال والاقتصاد بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية، واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال	الاستبانة وأبعاد المتغير المستقل والنتائج

استفادة الدراسة الحالية	أهم ما توصلت اليه الدراسة	الباحث وسنة النشر	رقم الدراسة
نتائج الدراسة	تقدم إطارا واضحا لمدى أهمية التعليم الريادي في أي مجتمع، فإن العلاقة بين كل من التعليم الريادي والنشاطات الريادية هي علاقة إيجابية؛ لأنها تقدم الأسباب التي تدعم الفرص للأفراد وبكافة الأعمار، وتقدم لهم حلولا مبتكرة في التعليم الريادي	Raposo & do Paco, (2011)	17
نتائج الدراسة	أن نتائج هذه الدراسة بينت أنه وحتى يستطيع التعليم الريادي أن يؤتي أكله لابد من ربط التعليم الريادي مع الأعمال ومع أفضل الممارسات الناجحة في دول أخرى	Kozlinska (2011)	18
الاطار النظري والاستبانه والنتائج	وخلصت الدراسة الى النتائج الخاصة بالمهارات الريادية التي يتمتع بها الريادي، حيث تم تصنيف هذه المهارات إلى ثلاث نقاط أساسية لابد من أن يتحلى بها الريادي وهي المهارات الفنية، المهارات الإدارية للأعمال، والمهارات الشخصية الريادية بالاضافة الى التحديات التي يواجهها الرياديون	Elmuti etal., (2011)	19
الاطار النظري وأبعاد المتغير التابع والنتائج	وخلصت الدراسة الى النتائج التالية والتي بينت العوامل التي تؤدي إلى طول عمر المشاريع وإستمرارها كونها قامت بدراسة الخصائص الشخصية والبيئة المحيطة بالرياديين للتنبؤ ببقاء أعمالهم وإستمرارها	Korunka etal., (2010)	20
الاطار النظري وأبعاد المتغير المستقل	ومن النتائج التي توصل اليها الباحث بأن السلوك هو الذي يحكم قدرة خريجوا الجامعات الماليزية على إختيار العمل الإداري إذا كان لديهم ميول إبداعية وخصائص ريادية للمضي قدما بإنشاء مشاريعهم الريادية.	Othman, Ishak, (2009)	21
الاطار النظري والنتائج والاستبانة	أنه لا يوجد فرق كبير بين الذكور والإناث في نيتهم بأن يصبحوا رياديين، وأشارت أيضا أن هؤلاء الطلاب الذين أخذوا دورة في ريادة الأعمال كان لديهم روح المبادرة أعلى بكثير من الذين لم يحصلوا على مثل تلك الدورة الريادية من الطلاب الآخرين.	Ismail etal., (2009)	22
الاطار النظري والاستبانة	لحاضنات الأعمال في أنها وجدت لتخدم الأفكار التجارية وتنميها، الأمر الذي يساعد رواد الأعمال على إنجاح مشاريعهم وتخطي المخاطر الحرجة التي تتعرض إليها الشركات الناشئة، وكذلك يجب أن تقدم حاضنات الأعمال أيضا تسهيلات لتلك الشركات لخلق بيئة مناسبة للتنمية والتطور	Moraru & Rusei, (2012)	23
نتائج الدراسة	تزويد صانعي القرار ومدراء حاضنات الأعمال وكذلك المحتضنين المحتملين بمعلومات قيمة عن ممارسات أفضل لإدارة الحاضنات، والإطلاع على القدرة على تنمية وتطوير حاضنات الأعمال في ظل وجود التكنولوجيا المتطورة	Abdul Khalid, (2012)	24
نتائج الدراسة	ان حاضنات الأعمال هي إحدى المرتكزات الأساسية لتأسيس ونمو ونجاح المشروعات الريادية. إذ يمكنها احتضان أنشطة المنظمة الصغيرة أو المتوسطة خلال مراحل نموها، وكذلك المنظمات الكبيرة التي تمر بمرحلة التدهور وترغب بإعادة نشاطها	آل فيحان و سلمان، (2012)	25

رقم الدراسة	الباحث وسنة النشر	أهم ما توصلت اليه الدراسة	استفادة الدراسة الحالية
26	Al-Mubaraki, & Busler, (2011)	ان البرامج التي تقدمها حاضنات الأعمال لها تأثيرا على الإقتصاد من خلال اعتمادها على الأفكار الريادية وتشجيع نموها، والتي تؤدي بالتالي لأن تقوم هذه الشركات الناشئة بالتأثير الإيجابي في الإقتصاد المحلي عن طريق خلق الوظائف وتنوعها ونموها	نتائج الدراسة
27	Marques etal., (2010)	أن للجامعة دور أكبر في تنمية وتطوير الشركات الناشئة من خلال ما تقدمه من خدمات احتضانية لهم وتزويدهم بمعلومات تكنولوجية تخص أعمالهم، مع ما تقدمه من خدمات تخص الإبداع وتجهيزهم للسوق وتساعدهم على الإستمرار والنمو.	الاطار النظري وابعاد المتغير التابع
28	العزام و موسى، (2010)	وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الإسناد الخدمية بأبعادها (الإدارية والفنية) في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو، والقدرة على توليد الدخل، والقدرة على توفير فرص عمل.	نتائج الدراسة
29	Janosky etal., (2009)	أن مؤسسات التعليم العالي في ولاية ميشغان قامت بتأطير المبادرات الريادية للتطوير الإقتصادي في الجامعات والكليات	نتائج الدراسة
30	Gambrell & Chydzinski, (2008)	أن المستقبل الإقتصادي ينبع من خلال التركيز على الإستثمار بالأعمال الجديدة، وأن الشركات القائمة مسؤولة عن دعم أية برامج تطويرية للأعمال، وإن الشركات الناشئة يمكن أن تبدأ وتستمر وتساعد الإقتصاد بتوفير فرص عمل جديدة من خلال وجود حاضنات الأعمال	نتائج الدراسة
31	Ndabeni, (2008)	ان التطور المستقبلي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة ينبع من ارتباطها بالتكنولوجيا الحديثة والتصميم الحديث للسلع والخدمات المقدمة والتي يحتاجها المجتمع، وأن هذا يتأتى من خلال مراكز الأبحاث ووجود حاضنات أعمال داخل الجامعات تكون قادرة على رفع مستوى الأعمال الناشئة لتحقق مكانتها في المجتمع وتتصف بالتطوير والإستمرارية بالعمل. وأن ربط حاضنات الأعمال بالجامعات مهم وحيوي لأنه يخلق ظروف أفضل للأعمال الريادية.	الاطار النظري والاستبانة والنتائج
32	Todorovic & Suntornpithug, (2008)	ان الجامعات يجب ان تغير من ثقافتها في التعليم الريادي في ظل وجود عالم من التغيرات المتسارعه والتي تجعل الجامعات محط التطور وتطوير طلبتها من خلال إستغلالها لعلاقاتها مع الشركات وإيصال الطلبة المحتضنين إليها للتدريب والعمل معهم	نتائج الدراسة
33	Bergek & Norrman, (2008)	إعطاء أهمية عن دور الحاضنات وما يجب أن تؤديه من نشاطات تساهم في تنمية وتطور الإقتصاد، لأن الحاضنة هي التي تساهم في إخراج شركات تساهم في خلق شركات جديدة ووظائف جديدة تساهم في التقليل من نسب البطالة	نتائج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

5-2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

إن ما يميز الدراسة الحالية من خلال عرض الدراسات السابقة بأن بعض هذه الدراسات تناولت موضوع الريادة وحاضنات الأعمال بطرق متنوعة الا أن الطريقة التي تناولتها هذه الدراسة تمثلت في التعرف الى خصائص الرياديين الطلبة الأردنيين والذين يعملون في حاضنات الأعمال في الجامعات الاردنية وهي (الاردنية واليرموك والاميرة سمية للتكنولوجيا وكلية القدس)، وتعتبر هذه الدراسة الميدانية الأولى – بحسب علم الباحث- لهذه الجهات والتي تمتلك حواضن الأعمال لديها والتي تجري في المجتمع الاردني وعلى تلك الطلبة المحتضنين.

في هذه الدراسة تم الاطلاع على واقع التجربة الاردنية وتم التعرف على واقع الأعمال الريادية في الاردن وقياس أثره في طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية وكليات المجتمع من خلال تصميم إستبانة بمتغيراتها المستقله والتابعة والتي تم تحليلها وأخذ هذه الأبعاد مجتمعة على مجتمع الدراسة. أما ما يخص مجتمع الدراسة فإن هذه الدراسة تميزت بتناولها مجتمع الطلبة في الجامعات الاردنية والذين يتدربون في حاضنات الأعمال لديها وتم دراسة المتغيرات الديموغرافية والتي تناولت موضوع الجنس والعمر والتخصص.

الفصل الثالث

الإطار النظري

3-1 الريادة وحاضنات الأعمال

تم في هذا الفصل استعراض لكل من الريادة وحاضنات الأعمال إعتمادا على أدبيات علم الادارة من خلال تتبع المراجع المتنوعة لريادة الأعمال، وكذلك تم إستعراض حاضنات الأعمال وكيفية تطورها ومن ثم تم التطرق لريادة الأعمال في الأردن.

3-1-1 الإطار النظري لريادة الأعمال

3-1-1-1 تمهيد

تعتبر الأعمال الريادية من المواضيع الحديثة في الإدارة حيث ركزت الأدبيات الادارية على أن التدريب والتعليم الريادي لفئة الشباب في المراحل العمرية المبكرة يؤثر وبشكل إيجابي على الإبداع واستخراج أكثر الأفكار الإبداعية التي لها علاقة مباشرة بأحدث صرعات التكنولوجيا المقدمة، ومن خلال الدراسات السابقة يتبين أهمية الريادة في المجتمعات، ويعتبر التدريب على الريادة المخرج الحيوي والذي يهدف إلى خلق فرص عمل للخريجين وكذلك جلب الاستثمارت للدولة من خلال التركيز على تنشيط بيئة ريادة الأعمال.

3-1-1-2 من هو الريادي؟

يعود أصل كلمة الريادي باللغة الإنجليزية الى اللغة الفرنسية Entrepreneur، ولقد بدأ استخدامها في القرن السابع عشر الميلادي وتعني الشخص الذي يُباشر أو يشرع في إنشاء أي مشروع يحتوي على مخاطرة، ومن ثم أصبحت تعني الشخص الذي ينشيء مشروعا تجاريا يضم نشاطا جديدا أونشاطا تجاريا مطورا. أما الإقتصادي الفرنسي جان بابيستيه (Jean-Baptiste) فقد كتب بأن الريادي يحول المصادر الإقتصادية إلى عوائد أعلى، والريادي يضيف قيمة للمصادر النادرة (Mariotti & Glackin, 2013, 4).

وقد وصف العالم الأمريكي جوزيف شمبيتر (Joseph Schumpeter) في كتابه نظرية التطور الإقتصادي عام 1911 الرياديين بأنهم أكثر من مجرد منشئي أعمال بل هم وكلاء التغيير في

المجتمع، فعند قيامهم بابتكار أفكار وأعمال جديدة فهم يقومون بجعل الإقتصاد نابضا بالحياة، وأكد كذلك على أن وجود أعمال جديدة تبدأ، بعضها ينجح والآخر يفشل فهذا بالواقع أمر صحي للنظام الإقتصادي كونه يخلق فرصا وطرقا جديدة تخدم احتياجات الناس وتطور نوعية حياتهم ومستوى معيشتهم، وتحدث جوزيف شمبيتر في كتابه على أن الريادي ليس فقط من ينشأ أعمالا جديدة بل هو الذي يغير في المجتمع، ولأن الرياديين هم الذين يخلقون الأفكار الجديدة والتي تغير وجه المجتمع من خلال خلق أعمال ومشاريع جديدة تميزهم عن غيرهم من المجتمعات، ولقد بين كذلك أن الريادي هو الذي يساهم في تطوير أعماله ليس بسبب سعيه للمال بل لتحقيق ذاته (Scarborough, 2011,4).

بين العالم شومبيتر أن رائد الأعمال يقوم بكسر حالة التوازن؛ عندما يكون الإقتصاد في حالة توازن بين العرض والطلب، من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وإدخال أعمالهم في الأسواق الناشئة، ويضيف مصطلح "التدمير الخلاق" (Creative Destruction) والذي يمكن الرياديين من كسر القيود والجمود والركود السائد في الإقتصاد، بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة ونظم متنوعة فتجبر الآخرين على أن يتبعوهم وعندها تحدث القفزة الإقتصادية والتي تحدث أثرا إيجابيا في المجتمع. لقد ميز العالم (شومبيتر) بين قيادة الريادي وبين الأنواع الأخرى من القيادة حيث لا يقوم الريادي بإقناع الآخرين برؤيته وفكرته أوقدراته لأنه قادر على فتح قنوات جديدة لوسائل الإنتاج بنفسه؛ أما من يجب إقناعه فهو المصرف الذي سيزوده بالمبلغ للقيام بتحقيق فكرته. ومن هنا فقد وجد شومبيتر أن الأرباح الناتجة من الأعمال الريادية هي النتيجة المباشرة والتي يحصل عليها الريادي من إبداعه. (Croitoru, 2012) و(Reisman, 2004, 65-68).

ومما يجدر ذكره بأن الريادي هو الذي يؤثر في تطور مجتمعه وأن الريادي هو الذي يستغل الفرصة ولديه القدرة على القيام بالعمل على تلك الفرصة بالإضافة إلى تحمله المخاطر في ظل ظروف عدم التأكد، بالإضافة إلى إسهام الريادي في الرفاه الإقتصادي للمجتمع من خلال خلق وتطوير مشاريع جديدة، وإضافة فرص العمل المتنوعة (Audretsch & Link, 2012, 159).

فالريادي هو الذي يقوم بالسبق إلى البدء بشيء خاص أوالقيام بشيء ما كتأسيس منشأة خاصة به، وهو الذي ينشئ عملا متميزًا، وغالبًا ما يربط بين الأعمال الإبداعية والقدرة على استثمار الفرص ودخول الأسواق في الوقت المناسب، وبتقديم منتجات مناسبة ومطلوبة. (Lesonsky, 2007, 8).

3-1-1-3 لمحة تاريخية عن الرياديين

يساهم الريادي مساهمة كبيرة في تنمية بلاده وتطويرها، حيث يحقق غرضًا مزدوجًا بتحقيق أهدافه الشخصية وتحقيق أهداف مجتمعه بخبراته وقدراته وهو مستقل بذاته، يوفر العمل الخاص بالنسبة له فرصة للتعبير عن الذات، وإكتشاف القدرات، وتوفير دخل مقبول له، ويوفر الإحساس لديه بأنه يعمل شيئًا جديدًا ومختلفًا. فالريادي يخلق فرصة عمل له ولغيره مما يسهم في التخفيف من ظاهرة البطالة، وفي تدريب العاملين معه وتأهيلهم، وكذلك فأنه يسهم في توفير منتجات مطلوبة في مجتمعه، ويمكن أن يدخل الريادي المتعلم تكنولوجيا جديدة، ويطور البدائل، ويكون مثالا للإنجاز، ويعطيه عمله الخاص شعورًا بالسرور والارتياح أكثر من العمل في القطاع العام أوالخاص كموظف (Hoffman, & Casnocha, 2012, 22).

ويضيف آخرون ان رائدي الأعمال يرتبط نجاحهم بنوع الفرصة التي يواجهها الرائد وليس بنوع الشخصية التي يمتلكها.(Hofman & Casnocha, 2012, 157)، فالريادي هو الذي يفهم الفرق بين العوائق والفرص وهو الذي يحولهما إلى مصلحته (Scarborough, 2011, 2)، وأن أي نموذج أعمال لأي منظمة يصف كيف يمكن إنشاء وإيصال القيم الخاصة بتلك المنظمة (Osterwalder & Pigneur, 2010, 14)، حيث يرى الريادي ما لا يراه الآخرون من فرص. فالأمور التي يعتقد الآخرون أنها مشاكل وفوضى وتناقضات، يراها الريادي فرصًا. وتتمثل الريادة في القابلية والمبادرة لتنفيذ عمل ما أو تأسيس منشأة جديدة.

ومن المساهمين الأبرز في البحث عن الرياديين وخصائصهم وسلوكياتهم العالم دايفيد ماكليلاند (David McClelland) والذي نشر في كتابه المجتمع المنجز The Achieving Society عام 1961، حيث بين في فصلين منفصلين السادس والسابع عن سلوكيات الرياديين وعن خصائص الرياديين وقد أوضح أن الريادي يمتلك الشخصية الرئيسية في التنمية الإقتصادية، فالريادي يقوم بإنجازات أعلى من غيره في مختلف المهن، وبين كذلك أن الدولة بحاجة إلى وجود رياديي أعمال وذلك ليصوغوا الإنجاز الإقتصادي الكبير وأن وجود الرياديين في مجتمع ما فأنه يؤدي إلى وجود إنجاز إقتصادي وان هنالك ربط بين الحاجة للانجاز وبين تطوير الأعمال ، وقد وصف David McClelland رائد الأعمال بأنه شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء (Dinis etal, 2013).

ومن خلال ما تقدم فان شخصية الريادي تتمتع بخصائص تختلف عن غيره من خلال إيمانه بفكرة عمل مميزة ورائدة وتسعى بكافة الطرق والوسائل لتحقيقها، وتتحمل المخاطر بكافة أنواعها المتوقعه وغير المتوقعه وتسعى أيضا إلى تحقيق النمو والربح وتحول أي تحدي إلى فرصة سانحة.

وفي دراسة للمرصد العالمي للريادة (The Global Entrepreneurship Monitor (GEM)) شملت رياديين من 59 دولة متقدمة ونامية وشملت الاستبانة والتي وزعت في العام 2010 على 110 مليون شخص أعمارهم بين (18-64) واستطلعت آراء أصحاب المشاريع المبتدئين وتم توزيع 140 مليون استبانه على الرياديين الذين شرعوا في مشاريعهم من سنة ونصف الى أقل من ثلاث سنوات؛ ويبين الجدول رقم (1) جزء من التحليل للرياديين أصحاب المشاريع المبتدئين "في المراحل الأولية من عمر المشروع" تبين أن أعلى نسبة من المشاريع التي بدأت كانت في الدول الاقل دخلاً "النامية" عنها بالنسبة للدول المتقدمة وهذا النسبة غير متوقعة لكن السبب يعود الى أن الرياديين في الدول النامية لديهم حاجة أعلى من غيرهم لإنشاء مشاريع خاصة بهم تميزهم بسبب قلة في معدلات التوظيف الأمر الذي يؤدي إلى أن يتوجه الشباب الى تجربة فتح مشاريعهم الصغيرة (GEM Report, 2010).

الجدول رقم (2)

معدلات نشاطات المشاريع الريادية الناشئة (الأعمار بين 18-64)

البلد	النسبة المشاريع الناشئة من اجمالي السكان
الارجنتين	%14.2
البرازيل	%17.5
الصين	%14.4
فرنسا	%5.8
المانيا	%4.2
البيرو	%27.2
روسيا	%3.9
تركيا	%8.6
بريطانيا	%6.4
الولايات المتحدة	%7.6

المصدر: Global Entrepreneurship Monitor 2010 Global Report (Babson College and Universidad del Desarrollo,2010)

2-1-3 فوائد ومحددات الريادة

تقدم الدراسة ما يترتب على الريادين من فوائد جمة تساهم في منحهم الفرص للمساهمة والتميز في المجتمع ومحددات تحد من إنطلاقهم في مشاريعهم كونهم يعيشون في حالة عدم التأكد، ويمكن إجمال تلك الفوائد والمحددات في بعض النقاط كما هي في الجدول أدناه (Mariotti & Glakin, 2013, 9-10) و (Scarborough, 2014, 25-29)

الجدول رقم (3)

فوائد ومحددات الريادة

الفوائد	المحددات
- التعرف إلى أين يتوجهون	- تعطي دخلا غير محدد
- القدرة على التغيير	- الخطر والذي يؤدي إلى خسارة الاستثمار كاملا
- التعرف على كافة إمكاناتهم	- ساعات عمل طويلة وجهد كبير
- القدرة على جني أرباح	- نوعية حياة صعبة
- المساهمة والتميز بالمجتمع	- مستويات مرتفعة من الضغط
- العمل الممتع	- مسؤولية كاملة
- الاستقلالية والرضى	- تثبيط للعزيمة

المصدر:

Mariotti, Steve, & Glackin, Caroline. (2013). ***Entrepreneurship: Starting and Operating a small Business*** (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey, 9-10. And Scarborough, Norman M. (2014). ***Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*** (7th ed.). Global Edition. 25-29.

3-1-3 خصائص شخصية الريادي

رواد الأعمال لديهم الكثير من المميزات التي تجعلهم يعاملون كقادة، فرواد الأعمال غالبا ما يعارضون المديرين والإداريين الذين يطلبون منهم بأن يكونوا أكثر اتباعا للطرق المعروفة وأقل مخاطرة، مثل هذه النماذج التي تتمحور حول شخصية رائد الأعمال توضح أنها مشكوك في مدى صلاحيتها حيث تبين الحياة العملية أن أغلب رواد الأعمال يعملون في فرق وليس فقط بشكل فردي. وعلى الرغم من أن الفجوة لا تزال واسعة بين النظريات التي تحدد طبيعة رائد الأعمال إلا أن بعض الدراسات لريادة الأعمال وجدت بعض السمات الشخصية التي ترتبط بروّاد الأعمال:

إن ما يتميز به رواد الأعمال من الثقة في النفس وتعميمهم الزائد للأمور (Busenitz,& Barney, 1997)، كذلك فإن رائدي الأعمال كالزئبق، محبين للأفكار الجديدة، مفكرون، مخططون، يحسنون التصرف، وأنهم يقتنصون الفرص، مبدعون، غير عاطفيون (Bird, 1992).

وتعتبر شخصية الريادي الناجح سواء أكان خارجي أم داخلي تعتمد على أربعة جوانب وهي شغفه وحبه لعمله، التركيز والاهتمام بالسلعة وحاجات المستهلك للوصول بهما الى أقصى درجات الكمال. العناد والصلابة بالرغم من الفشل، وأخيرا فإن الريادي يسعى الى التنفيذ الذكي لفكرته الريادية؛ وهذا الأمر يقتضي إنشاء خطة عمل مبتكرة وصالحة للتنفيذ وتشمل " بناء فريق عمل مؤمن بالفكرة، والبحث عن طرائق لتجميع الاموال، وإنشاء شراكات متنوعة، والقدرة على إدارة أمواله، وقيادة وتحفيز فريقه". هذه الامور مجتمعة تشكل شخصية الريادي الناجح، بالإضافة لذلك هنالك أسباب تجعل الاشخاص يتوجهون للريادة وتشمل أولا عدم رغبتهم أن يكونوا موظفين كونهم يفضلون أن يكونوا مسؤولين عن أنفسهم، وثانيا أنهم يسعون لتنفيذ أفكارهم الجديدة، وثالثا أنهم يسعون للحصول على المكافآت المالية من تحقيق أفكارهم وجعلها مشروعا يستفيد منه الآخرون ويعود عليهم بالنفع (Barringer & Ireland, 2012, 33-41).

وكذلك تمثل الريادة النشاط الذي ينشأ ويدير منظمة جديدة من أجل استثمار فرصة مبتكرة ومتفردة، وهذا ما يطلق عليه بالريادة الخارجية Entrepreneurship، كما تكون الريادة ضمن المنظمة القائمة وتمثل عندها مغامرة جديدة من خلال إيجاد أعمال جديدة أوإعادة التجديد الاستراتيجي فيها

وهذا ما يدعى بالريادة الداخلية Entrapreneurship أوريادة الشركة. وقد أصبحت الريادة الداخلية داخل الشركات وسيلة حيوية للمنظمات القائمة كي تستمر في إكتشاف واستثمار الفرص من أجل تحرك الشركات والأفراد إلى حالة جديدة من البقاء، من خلال العمل على خلق الروح الريادية ولا سيما بعد أن ازدادت حاجة الشركات لتكون أكثر إبتكارا من أجل البقاء وتسريع النمو في بيئة عالمية شديدة التنافس (Hisrich & Peters, 2002, 50).

أما مصادر الريادي والذي يسعى لقبول وإفتراض الخطر للبدء بمشروعه فتشمل الارض، العمال، مصادر رأس المال لانتاج السلع أوالخدمة. ومن هنا نجد أن الريادي بحاجة الى الربح وبنسبة اكبر من الرواتب أوالاجور التي يدفعها للعمال أوالموظفين، كونه يبدأ بالفكرة ومن ثم يستثمرها وهو بحاجة للإستمرار لذا فهو يسعى للربح. (Adelman & Marks, 2010,6).

4-1-3 الأخطاء الشائعة عن الخصائص الشخصية للريادي

ظهرت بعض الأخطاء الشائعة عن الرياديين وما الذي يحفزهم للبدء بفتح مشروع وتطوير للأفكار الجديدة، حيث قام بالباحث بدراسة أهم ما كتب عن تلك الاخطاء والتي يمكن أن يتصف بها الريادي وهي (Barringer & Ireland, 2012, 41-43)، (Velasco, 2013):

- الريادي يولد ولا يصنع: ان الريادي لا يختلف عن غيره من الاشخاص العاديين؛ وأن التفسير المنطقي أنه لا يوجد انسان يولد وهو ريادي بل يمكن أن يصبح أي شخص ريادي، لكن هنالك سمات لا بد من أن يتمتع بها الريادي حيث يتم تطويره وتنمية شخصيته ليصبح ريادي أعمال ناجح، فالحكومة والجهات الأكاديمية التعليمية في البلاد والشركات المتوسطة والصغيرة هي الجهات التي تساهم في تطوير ريادي الأعمال ودعمه وحثه على تغيير شخصيته نحو النجاح.

- الريادين هم مغامرون: وهو اعتقاد خاطيء كون الريادين مغامرين أومقامرين ويأخذون خطرا كبيرا لإنشاء مشاريعهم؛ أن الريادين عادة متحملين لمخاطر لكنها متوسطة كما الاشخاص الاخرين، لكن سلوك الريادي يبين أنهم مائلون لاخذ مخاطرة لكنها بالواقع مخاطر متوسطة ومحسوبة.

- الريادين محفزهم الاول هو المال: الحقيقة أن الريادي يبحث عن المال، ولا يمكن أن يستمر اي عمل ريادي الا بوجود مال كاف؛ لكن ليس هذا هو الأمر المحفز لهم. لانهم يسعون الى تحقيق حلمهم وأن يكونوا هم رؤساء أنفسهم To be their own Boss وأن الاموال ستأتي بعد ذلك.

- الريادي لا بد من أن يكون صغيرا ولديه طاقة ومفعم بالحيوية: من المهم أن يتمتع الريادي بالحيوية والنشاط حيث أن الممولين والمستثمرين للمشاريع الريادية يستثمروا بالأفكار الريادية المميزة وليس ببالشخص الريادي الصغير العمر، وكما أوضحت دراسة لمؤسسة كوفمان الأمريكية أن 26% من الريادين هم بفئة العمر (20-34) وأن 25% منهم بين (35-44) و25% منهم بين (45-54) و23% منهم بين العمر (55-64). حيث كانت الفئة الاخيرة في العام 1996 14% لكنها في العام 2010 انتقلت لتصل الى 23% وهي نسبة مرتفعة تدل على أن العمر الكبير لا يمنع من وجود رياديين.

ومن هنا تجد الدراسة أن المصادر تنوعت بذكر خصائص الريادي وأجمعت معظمها على الخصائص الشخصية التالية:

- القيادة ، المبادرة، الثقة بالنفس، تحمل المخاطرة، العمل الشاق، القدرة على الإبداع، تحمل المسؤولية، تحويل العوائق إلى فرص، المثابرة والعزيمة، والإستجابة لاقتراحات وانتقادات الآخرين.

لقد اعتمدت هذه الدراسة على دراسة ثلاثة خصائص للرياديين وتمثلت في " القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، والمثابرة والعزيمة"، وقد تم إختيارهم كون أن العينة المبحوثة وهم الطلبة الرياديين في الجامعات وكليات المجتمع تجتمع بهم هذه الخصائص وبدرجة عالية، وقد تركت هذه الدراسة الباب مفتوحا للدراسين بدراسة باقي الخصائص الريادية سواء على مجتمع الدراسة او على مجتمع آخر.

5-1-3 التنوع الثقافي والديموغرافي لريادة الأعمال:

تعتبر ريادة الأعمال من المواضيع الهامة والتي يقبل عليها أي شخص سواء كان رجل أوامرأة شابا ام كبيرا بالسن المهم اي شخص لديه فكرة مميزة ومؤمن بها ولديه المهارات الفنية اللازمة للبدء بالتدريب على إنشاء شركته والقدرة اللامتناهية للتمسك بها وتحقيق حلمه، ومن خلال دراسة الباحث في هذا الموضوع تبين أن هنالك العديد من الفئات من الرياديين والذين تم تمييزهم من حيث تنوعهم الثقافي والديموغرافي والذين رسموا بخليط متنوع شكل الريادة في المجتمع وهم (Scarborough, 2011, 34-40). والجدول رقم (4) يبين تقسيم الرياديين حسب تنوعهم.

الجدول رقم (4)

تقسيم الرياديين حسب تنوعهم

- الشباب
- النساء
- الاقليات في المجتمع
- الاكبر سنا
- المهاجرين
- الغير متفرغين
- الذين يعملون من بيوتهم
- اصحاب الشركات العائلية
- المشتركين "الاقران"
- المطرودين من أعمالهم
- الخارجين من أعمالهم
- المتقاعدين

المصدر: Scarborough, Norman M. (2011). ***Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*** (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson Education, Inc., pp34-40

6-1-3 أهمية ريادة الأعمال

تتبع أهمية ريادة الأعمال للمجتمع والإقتصاد على حد سواء وذلك من خلال ما تم دراسته وبحثه عن طريق العالم جوزيف شومبيتر، العالم النمساوي الذي قام بجهد كبير في عمله في جامعة هارفارد (Harvard University)؛ واوضح ذلك في كتابه نظرية التطور الإقتصادي؛ حيث بين أن الرياديين يطوروا سلع وتكنولوجيا جديدة والتي تستمر لتصنع سلعة جديدة في السوق، وقد اطلق على ذلك التدمير الخلاق، وذلك لان السلعة والتكنولوجيا الجديدة هي أفضل من السلع السابقة لما تحمله من تطور تكنولوجي في تلك السلعة الجديدة بالإضافة الى مدى توفرها والتي تزيد من طلب المستهلكين اليها كونها سلعة جديدة بها تكنولوجيا حديثة. التدمير الخلاق ينشط ويحفز النشاط الإقتصادي وان السلع والتكنولوجيا الجديدة ستزيد من الإنتاجية لكافة عناصر المجتمع. وتقضي عملية التدمير الخلاق بأنها تساعد الشركات الناشئة والتي تساهم في تحسين ما هو موجود حاليا، الشركات الصغيرة والتي تمارس هذا الفن تسمى " مبدعين" او " وكلاء التغيير" (Scarborough, 2014,20).

وتتمثل أهمية ريادة الأعمال في النواحي التالية: (النجار والعلي، 2010،45-50)، (عفانه وأبوعيد،2004، 16-21) (Barringer & Ireland, 2012, 47-48) (Ndabeni, 2008):

- **أثر الشركات الريادية على الإقتصاد**

يتمثل الأثر الإقتصادي لسلوك ريادة الأعمال على قوة واستقرار الإقتصاد من خلال:

1- خلق الإبداع: ويتمثل في أنها العملية التي تأتي بشيء جديد، وهو محور ريادة الأعمال.

2- خلق الوظائف: ويتمثل في أن الشركات الصغيرة تخلق معظم الوظائف وتوظف أكثر من نصف موظفي القطاع الخاص.

- **أثر الشركات الريادية على المجتمع**

ويتمثل أثر الشركات الريادية على المجتمع من خلال:

1- ما تم إبداعه وخلقه من سلع وخدمات سهلت حياة الناس، وزادت من الإنتاجية في العمل؛ مثل وسائل التواصل الاجتماعي المتنوعة.

2- الإبتكارات الريادية والتي أجبرت المجتمع على التعامل معها؛ مثل الباركود وماكينات المسح الضوئي والتي ساهمت في معرفة حاجات وسلوك المستهلكين وبسهولة.

- **أثر الشركات الرياديه على الشركات الكبرى**

ويتمثل أثره بشكل إيجابي على فاعلية الشركات الكبرى؛ من خلال وجود بعض الإبتكارات الريادية للشركات الريادية وما انتجته لتحسين العمل وتبسيطه، مما ساهم في تسريع العمل لهذه الشركات ويتجلى ذلك من خلال الإبتكارات الريادية للكاميرات الرقمية مما أدى الى تحسين العمل لدى تلك الشركات وساهم بشكل فاعل في تحسين نوعية المنتج لها كما ونوعا.

2-3 حاضنات الأعمال

تقدم الدراسة ما تمتاز به حاضنات الأعمال من أهمية كبيرة من حيث ما توفره من مناخ ريادي داخلها، وما تضيفه من قيمة للرياديين أصحاب المشاريع الناشئة، وما تقدمه من خدمات تدريبية وإشرافية تساعدهم للإستمرار والنمو، وفيما يلي عرض لتطور حاضنات الأعمال.

1-2-3 لمحة تاريخية عن حاضنات الأعمال

بدأ العمل في حاضنات الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1959 عندما افتتح جوزيف مانكوسو (Joseph L. Mancuso) مركز باتافيا (Batavia) الصناعية في باتافيا – نيويورك، حيث تم تأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والاستشارات لهم، ولاقت هذه الفكرة نجاحاً كبيراً، وتحولت هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنة. وانتقلت الفكرة إلى أوروبا في بداية الثمانينات من القرن الماضي، وفي الثمانينات التسعينات من القرن الماضي أصبحت الحاضنات الأداة الملائمة لتحقيق التنمية الإقتصادية من خلال مساعدة منظمات الأعمال الصغيرة على النمو والاستمرار، بوصفها عاملا أساسيا ومهما للنمو الإقتصادي في المنطقة التي نشأت فيها. وقد تم تبني الحاضنات بوصفها أداة تقليص لاحتمالية الفشل، بالاضافة لكونها أداة تسريع عمليات الإبتكار في الأعمال، كذلك تمتعت الحاضنات بوصفها أداة مناسبة للتنمية الإقتصادية (Lesáková, 2012).

وقد بين الباحثون (Bruneel etal, 2012) المراحل التي مرت بها حاضنات الأعمال الى ثلاث مراحل:



الشكل رقم (2)

مراحل نمو الحاضنات

Source: Bruneel, Johan, Ratinho, Tiago, Clarysse, Bart & Groen, Aard. (2012). The Evolution of Business Incubators: Comparing demand and supply of business incubation services across different incubator generations. ***Technovation***, 32(2), 110-121.

- **المرحلة الاولى**: بدء تطوير مفهوم حاضنات الأعمال (أواخر 1950- منتصف 1980) وأطلق على هذه المرحلة بمرحلة تأسيس البنية التحتية للحاضنات.
- **المرحلة الثانية**: النمو النشط والتنمية لحاضنات الأعمال (منتصف 1980- منتصف 1990) وأطلق على هذه المرحلة بمرحلة دعم الأعمال والتعجيل لمنحنى التعلم.
- **المرحلة الثالثة**: نضج الصناعة وقفزات جديدة من التنمية (منتصف 1990 - حتى الآن) وأطلق على هذه المرحلة بمرحلة التطور التكنولوجي والشبكات وسلاسل التزويد.

تعتبر حاضنة الأعمال بأنها مكان إقتصادي يهدف إلى استثمار أموال بعض المستثمرين في مشروعات أو شركات تمتلك مقومات تؤهلها للنجاح و تحقيق أرباح في المستقبل، وتعرف حاضنات الأعمال بأنها حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات والآليات المساندة والاستشارة، توفرها لمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة، لها خبرتها وعلاقاتها للمبادرين الذين يرغبون البدء في إقامة مؤسسة صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق (Start up) (الحناوي وآخرون، 2001، 26).وتعرف حاضنة الأعمال بأنها أماكن يتم استئجارها من قبل الشركات الناشئة والبدء بالعمل فيها من خلال

استخدام المرافق بشكل مشترك مع الآخرين حيث يسعى المستأجر أن يقلل تكاليفه إلى أقصى شكل ممكن؛ علما بأن الهدف منها هو أنها تساعده على التطور كونها تحوي شبكة من الاتصالات المختلفة وتدخلهم في جو العمل الحقيقي (Cumming, 2010, 113).

لقد تم تعريف حاضنات الأعمال بطرق مختلفة من قبل الباحثين ويعود السبب في ذلك إلى الاختلاف في نوعية تلك الحاضنات واختلاف الداعمين لتلك الحاضنات وكذلك الأهداف من وجود تلك الحاضنات ونوع المشاريع أيضا، (Voisey etal, 2006). وأضاف العالم بيترز أن النمو المستمر لحاضنات الأعمال وتنوع أشكالها أدى إلى وجود صعوبة في إيجاد تعريف دقيق لحاضنات الأعمال. وكذلك تعرف حاضنات الأعمال بأنها برامج مساعدة في الأعمال التجارية التي تستهدف الشركات الناشئة والشركات التي تبدأ عملها في مرحلة مبكرة وذلك بهدف تحسين قدرتها والتي يكون لها فرص لتنمو لتصبح شركات صحية ومستدامة، بالإضافة إلى أنها بيئة داعمة لتلك الشركات الناشئة والوليدة (Peters etal, 2004).

إن مفهوم حاضنات الأعمال بشكل عام بأنها المساعد للشركات الناشئة والذي يساهم بنمو وتطوير أصحاب الشركات الناشئة والتي تعزز بقاءهم واستمرارهم وبالتالي نجاحهم لاحقا (Brush etal., 2010, 36). وتمثل الحاضنات نمطاً من البنى الداعمة للنشاطات الإبداعية للشركات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين والذين يتمتعون بروح الريادة في حين يفتقرون إلى الإمكانيات الفنية والمادية لتطوير أبحاثهم وأفكارهم المبتكرة وتسويقها، و ينطلق مفهوم الحاضنات من اعتبار المشروع الصغير أو الفكرة المبتكرة بحاجة إلى رعاية بيئة مساعدة الأمر الذي يمكنه من اكتساب مقومات النجاح والنمو والاستمرار قبل الانطلاق إلى المجتمع لإقامة مشروعات إقتصادية ناجحة ومنتجة، وأن حاضنة الأعمال عبارة عن مؤسسة توفر الشروط والظروف الملائمة للمشاريع الصغيرة من أجل ضمان نجاحها (Al-Mubaraki & Busler, 2011).

وطبقا لتعريف حاضنات الأعمال والتي تعرفه منظمة National Business Incubator Association (NBIA) بأنها جهة تقوم بدعم الأعمال التجارية الناشئة وتقوم بتسريع النمو والتطوير للشركات الناشئة والوليدة من خلال توفير مجموعة من الموارد والخدمات، وتقوم إدارة الحاضنة بتوفير شبكة اتصالاتها لخدمتهم، وإن الهدف الرئيسي لحاضنة الأعمال هو إنتاج شركات ناجحة والتي سوف تستمر بعد خروجها من الحاضنة. ومما يميز خريجين الحاضنة بأن لديهم القدرة على خلق فرص عمل للآخرين وبالتالي تخفيض نسب البطالة في المجتمع وتعزيز الإقتصاد، وتنشيط المجتمعات وتسويق التكنولوجيات الجديدة.

ومن هنا تعرف الدراسة حاضنات الأعمال بأنها منظمات موجهة نحو تسريع نمو ونجاح الشركات الناشئة في مرحلة بدء التشغيل المبكر وتمثل منظمة تقوم بتوفير مكان للرياديين خلال فترة محددة من أجل مساعدتهم للوصول إلى تحيقيق أفكارهم وأحلامهم من خلال تقليل التكاليف عليهم، وتأجيرهم المكان ومنحهم تسهيلات متعددة مثل إشراكهم في ورش عمل وتقديم النصح والمشورة وتقديم دورات في الريادة تساهم في إعطائهم صورة أوضح للمجتمع الذي يعيشون فيه تمكنهم وهم في البداية على العمل واختراق السوق الذي يعيشون فيه للوصول إلى تمكينهم للعمل والانطلاق للسوق فيما بعد، وتختلف حاضنات الأعمال في استراتيجياتها حيث تقع بعضها في مكان مادي فعلي وتهدف إلى تعزيز التواصل بين رجال الأعمال ومدربيهم. وتعمل بعضها على أساس افتراضي عن طريق شبكة الانترنت. وفي كثير من الأحيان تسمى الحاضنات أحيانا بالمسرعات (Accelerators)، عندما تكون موجهة نحو السير بالشركات الناشئة والتي تكون أكثر تطورا من غيرها.

وبعض من تلك الحاضنات يكون لديها رأس مال أو يكون لديها مصادر تمويل جاهزة لتمويل المشاريع الناشئة، ويكون لديها أيضا خدمات تقدمها للشركات الناشئة مثل المحاسبين والمحامين، بالإضافة للتدريب الريادي والذي يساعدهم للنمو والتطور ويكون لديهم أيضا شبكة اتصالات واسعة تساهم في ربطهم وتشبيكهم مع المستثمرين المحليين والدوليين لدعم مشاريعهم واستمرارها.

2-2-3 أهمية حاضنات الأعمال

وتكمن أهمية وجود حاضنات الأعمال بمدى مساهمتها في تطوير وتعزيز إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز تنافسيتها واستمراريتها ومدى أهمية وجود هذه الحاضنات في الجامعات، حيث أن أهمية حاضنات الأعمال تتلخص في أنها تعتبر الوسيلة التي تساهم في خلق الإبداع وتطوير وتعزيز التنافسية للشركات الناشئة والتأثير إيجابيا في الإقتصاد؛ وكذلك فإن حاضنات الأعمال تساهم ومن خلال ما توفره من مساعدة فنية وخدمات لوجستية في خلق وتطوير شركات ناشئة لها طابع الإستمرارية، كون حاضنات الأعمال في الجامعات تلعب دورا حيويا لما لها من القدرة على التدريب والتطوير وإيصال المحتضنين وربطهم مع السوق المحلي (Ndabeni, 2008)

وتصمم حاضنة الأعمال لدعم تطوير وإنجاح الشركات الناشئة عن طريق تزويدها بمجموعة من موارد الدعم والخدمات المصممة والمدارة من قبل إدارة الحاضنة، والتي إما أن تقوم الحاضنة بتزويدها للشركات الناشئة بشكل مباشر أو عن طريق شبكة من علاقاتها، حيث تختلف حاضنات الأعمال عن بعضها في الطريقة التي تقوم بها بتزويد الشركات الناشئة بالدعم و الخدمات المتنوعة والتي تختص في كل مشروع حسب نوعه (Chan & Lau, 2005).

3-2-3 أهداف حاضنات الأعمال (Moraru & Rusei, 2012)

لقد ظهرت حاضنات الأعمال كإستجابة لحاجة ملحة من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتهدف حاضنات الأعمال إلى إعطاء أثر إيجابي على الإقتصاد وعلى المجتمع، وأنها وجدت لتخدم الأفكار التجارية وتنميها، الأمر الذي يساعد رواد الأعمال على إنجاح مشاريعهم وتخطي المخاطر الحرجة التي تتعرض إليها الشركات الناشئة ومن أهداف حاضنات الأعمال (Hellriegel etal, 2008, 186) و (Al-Mubaraki,& Busler, 2011):

- إنتاج شركات ناجحة فنيا وماليا جديدة
- القدرة على البقاء والاستمرارية
- القدرة على خلق وظائف جديدة
- تسويق التكنولوجيا المبدعه

- تعزيز وتنويع الإقتصاديات المحلية
- تكوين بيئة مناسبة لريادة الأعمال
- تسريع النمو في الصناعة المحلية
- تشجيع المرأة الريادية
- التعريف بالفرص الخاصة بالأعمال
- تحسين المجتمع

أما احتضان المشروعات فهي عملية تقوم بها شركات أفكارها ومقوماتها تؤهلها لأن تكون شركات ناجحة بعد أن توفر لها الحاضنة بعض الخدمات كمساعدة الريادين من خلال توفير الخبراء لهم بالإضافة إلى وضعهم في دورات ومعسكرات ريادية تدريبية متخصصة (Boot Camps) ورفع كفائتهم المعرفية لكي تمكنهم من إنشاء مشاريعهم قبل إنشائها على أرض الواقع لإيصالهم إلى نتائج إيجابية لإنجاح مشاريعهم عند تنفيذها (Peters etal., 2004).

4-2-3 خدمات حاضنات الأعمال

ما يتم تقديمه من خدمات للرياديين في حاضنات الأعمال (Aernoudt, R., 2004):

- إعطاؤهم مساحة مشتركة مع أقرانهم الرياديين
- خدمات مساندة ومتنوعة لتقليل التكاليف عليهم
- توفير المدربين والمستشارين المحترفين لتسليحهم بالمعرفة عن مشاريعهم كالمساعدة في الأمور المتعلقة بالحسابات والتسويق.
- إيصالهم مع شبكة العلاقات العامة والتي تفيدهم في إنشاء مشاريعهم كمستثمرين محتملين مما يؤدي الى منح المحتضنين فرص الاستثمار والتمويل مع المستثمرين من خلال:
  - مشاركتهم بنسب في مشاريعهم
  - منحهم قروضا تساعدهم للبدء في مشاريعهم
  - العمل مع الشركات التي تقوم بالإستثمار بالمشاريع الناشئة
  - مساعدة الشركات الناشئة في الحصول على القروض، أو المنح من الجهات الحكومية أو شبه الحكومية أو الخاصة " كشركات التمويل والاقراض".

5-2-3 أنواع حاضنات الأعمال

تأتي حاضنات الأعمال بأحجام وأشكال متنوعة لتخدم شريحه محددة أو متنوعة من ريادي الأعمال والذين يأتون للحاضنات من أجل العمل في مشروعهم الناشيء، ولقد قامت المنظمة الأمريكية لحاضنات الأعمال National Business Incubation Association (NBIA) بتحديد أنواع حاضنات الأعمال لتشمل:

1- من حيث الغرض:

- معظم حاضنات الأعمال (93%) هي منظمات غير ربحية تركز على التنمية الإقتصادية بينما (7%) من الحاضنات غرضها الربح.

2- من حيث التخصص:

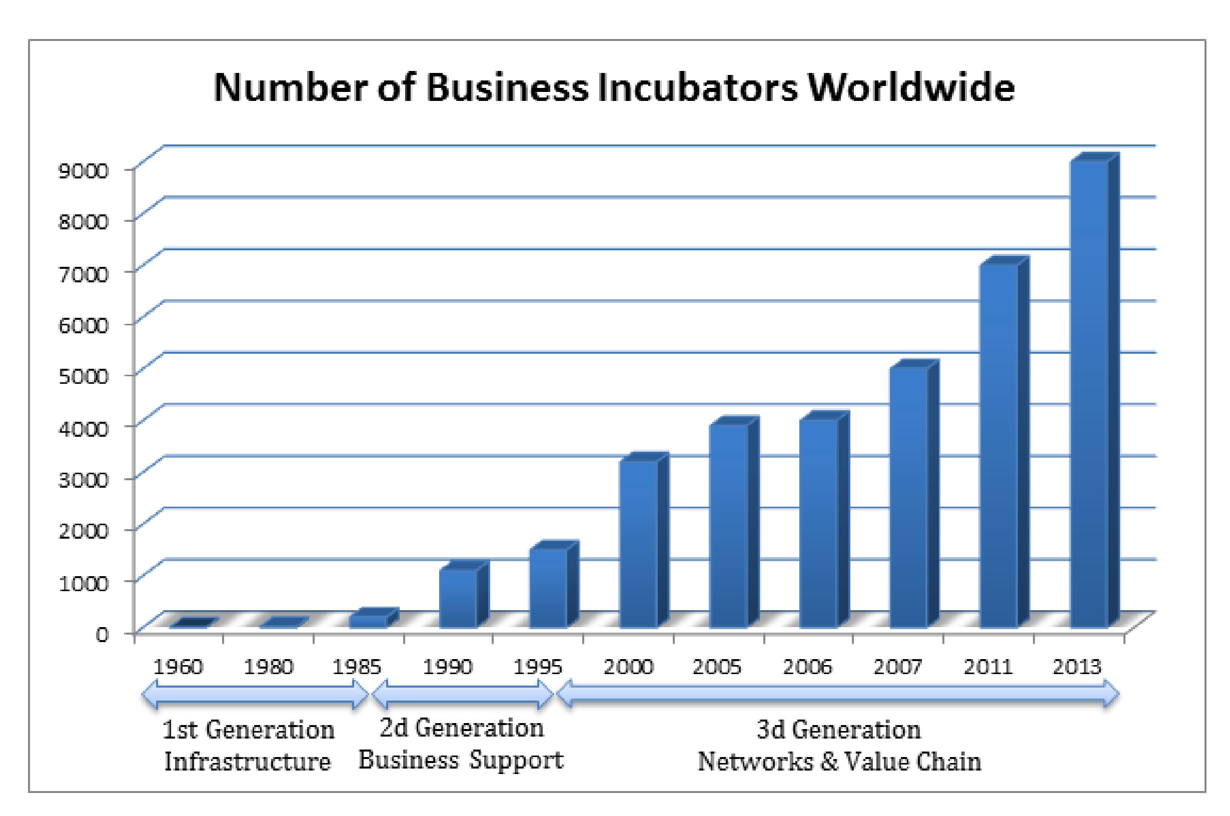
- ما نسبته (54%) هي متعدد التخصصات، وتساعد مجموعة من الشركات الناشئة في المراحل المبكرة؛ مهما كان تخصصها
- مانسبته (37%) تركز على تخصصات الشركات التكنولوجية.
- ما يقارب (6%) من أنواع الحاضنات يركز على شركات الخدمات، وخدمة الأسواق المتخصصة أو مساعدة الأنواع الأخرى من الشركات.
- ما يقارب (3%) من تلك الانواع تركز على خدمة شركات التصنيع.

3- من حيث المكان:

- تمارس حاضنات الأعمال أعمالها وبنسبة (47%) في المناطق الحضرية، حيث تعمل ما نسبته (28%) في المناطق الريفية ونحو (25%) تعمل في مناطق الضواحي.

6-2-3 حاضنات الأعمال حول العالم (Cumming, 2010, 114) و(NBIA, 2012)

ليس هنالك إحصائية دقيقة حول أعداد الحاضنات حول العالم لكن إحصائيات شهر تشرين الثاني 2012 تؤكد بأن هنالك أكثر من 7000 حاضنة حول العالم، وأكثر من 1250 حاضنة أعمال في في الولايات المتحدة الأمريكية من فقط 12 حاضنة أعمال في العام 1980، وبحسب الاحصائيات هنالك أكثر من 100 حاضنة في كندا، هذا بالإضافة إلى 850 حاضنة في أوروبا الغربية و 800 حاضنة في الدول النامية. والشكل رقم (3) يبين أعداد حاضنات الأعمال في العالم علما بأن حاضنات الأعمال بتزايد مستمر .



الشكل رقم (3)

مراحل تطور وأعداد الحاضنات في العالم

3-2-7 الجهات الداعمة لحاضنات الأعمال

تنوعت الجهات الداعمة والراعية لحاضنات الأعمال من خلال أن تكون بمثابة الام الحاضنة أو المنظمة المضيفة لحاضنات الأعمال او من خلال تقديم مساهمات مالية الى حاضنات الأعمال، حيث شملت (Al-Mubaraki & Busler, 2010) و(NBIA, 2012):

- المؤسسات الأكاديمية.
- منظمات التنمية الإقتصادية.
- الجهات الحكومية.
- المؤسسات شبه الحكومية
- المؤسسات الساعية للربح

ومن هنا نجد أن وجود حاضنات أعمال ي اي بلد يستلزم الدعم والرعاية من قبل المؤسسات الحكومية (Yan, 2004) وشبه الحكومية والقطاع الخاص، لانه يشكل المظلة التي تساعد في تطوير مفهوم الريادة والاحتضان لما له من أثر في مساعدة البلد الى التطور ومعالجة المشاكل الإقتصادية والاجتماعية التي يتعرض اليها.

3-2-8 عوامل انجاح حاضنات الأعمال (Voisey etal, 2006)، (Marques etal., 2010)

تعتبر مسؤولية نجاح حاضنات الأعمال تقع على عاتق الاشخاص الذين يعملون فيها، حيث لابد لهم بداية إستغلال الوقت والجهد في دراسات الجدوى للمشاريع الناشئة المقدمة للاحتضان، ومن ثم القيام بدراسة تلك المشاريع الناشئة وتقرير فيما إذا كان لها سوق صلبة للاستثمار بها، من خلال الخبرة التي تمتلكها ومن خلال شبكة العلاقات مع الخبراء والمختصين والذين يمنحون رأيهم العملي وفي كل تخصص أو صناعة كل على حدة؛ عن طريق عمل ما يسمى Quick Pitch Competition أي عمل منافسة لاستعراض المشاريع وخطط العمل المتكاملة والتي يقوم بها الريادين أصحاب تلك المشاريع أمام هيئة من الخبراء Advisory Committee من القطاعات ذات العلاقة، وإختيار ما يصلح من المشاريع لسد إحتياجات العملاء المحتملين وما يتناسب مع حاجات المجتمع بشكل كبير.

وإن عوامل نجاح حاضنات الأعمال يعتمد على قدرتها في مساعدة المشاريع المحتضنه من خلال:

- الدعم الحكومي
- الارتباط بإتفاقيات مع المستثمرين، الجامعات والكليات " المؤسسات الأكاديمية"، القطاع الخاص
- توفير مكان مناسب للمشاريع المحتضنة
- عقد دورات تدريبية
- استيفاء رسوم من المشاريع المحتضنة
- تشكيل لجنة من الخبراء Advisory Committee من مختلف القطاعات
- القيام بعمل منافسة لعرض المشاريع Quick Pitch Competition لاختيار أفضل المشاريع

هذا بالإضافة الى أن عناصر النجاح لأعمال حاضنات الأعمال كونها تساعد ريادي الأعمال من خلال أن تكون لتلك الحاضنات العناصر الأساسية التالية (Lee & Osteryoung, 2004):

- الهدف والإستراتيجية الواضحة
- الموارد البشرية المدربة والمؤهلة
- الخدمات المقدمة من الحاضنات الناقلة لأحدث التكنولوجيا للمحتضنين
- برامج شبكات الاتصال الفعالة وربطها مع المحتضنين

9-2-3 مساهمة حاضنات الأعمال في الإقتصاد (Bergek & Norrman, 2008) و(Ndabeni, 2008) و(Al-Mubaraki,& Busler, 2011) و (Gambrell & Chydzinski, 2008)

تساهم حاضنات الأعمال بقوة في تنشيط الإقتصاد للدولة وذلك من خلال ما تقوم به من خلق لفرص عمل مبتكرة، وإيجاد تكنولوجيا جديدة والمساهمة وتطور وتعزز من التنافسية للشركات الناشئة، بالإضافة الى ما تقوم به من حل لمشكلتي الفقر والبطالة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية (NBIA, 2011) قامت حاضنات الأعمال بمساعدة 49000 شركة من الشركات الناشئة حيث قدمت فرص عمل لـ 200000 عامل، و بلغت ايرادات تلك الشركات ما يقارب 15 مليار دولار أمريكي. ومن الجدير ذكره أن حاضنات الأعمال تقلل من نسب الفشل للمشاريع الناشئة الصغيرة؛ حيث أن

الاحصائيات لمنظمة حاضنات الأعمال الأمريكية (NBIA) تشير الى ان ما نسبته (87%) من الشركات المتخرجة من حاضنات الأعمال لازالت تمارس أعمالها لغاية تاريخه.

استطاعت الدراسة أن تقدم مقاربات بين حاضنات الأعمال وما يشبهها من مؤسسات تشابه عمل الحاضنات ولكنها تختلف من حيث الهدف العام (Lesáková, 2012)، (SBA.GOV, 2014)، (Bergek & Norrman, 2008) وهي:

1- حدائق الأبحاث Research Parks

وهي منظمات تعمل داخل مجمعات أكاديمية وتكنولوجية وتضم جامعة ومراكز للبحث والتطوير العلمي والتكنولوجي، وتتميز عن حاضنات الأعمال بكبر مساحتها وبإهتمامها في أن تكون مشاريعها التي تتبناها واسعة النطاق في أكثر من مجال وأنها ليست في المرحلة الاولى المبكرة من عمرها، ولا تقوم بأعمال وحلول أعمال شامله للمحتضنين فهي تعزز التنمية الإقتصادية للمجتمعات ونقل التكنولوجيا وعلى نطاق واسع، حيث تسعى لتأسيس شركات وتقوم ببيعها بأسعار تجارية

2- مراكز تطوير الأعمال الصغيرة Small Business Development Centers (SBDC's)

وهي مراكز تهدف لتطوير الأعمال الحالية للمشاريع الصغيرة سواء كانت قائمة أو محتملة من خلال تقديم خدمات التدريب لها ومساعدتها، وهذا يكمن أختلافها عن حاضنات الأعمال في أنها لا تستهدف الشركات في المراحل المبكرة من عمرها. وتقوم بتطوير خطط الأعمال للشركات الصغيرة القائمة، المساعدة في التصنيع والتعبئة والتغليف لتطوير المنتج او السلعة والمساعدة في الاستيراد.

3- المساحات المشتركة بالعمل Co-Working Spaces

وهي أماكن التقاء وتجمع أشخاص يرغبون بالعمل بعيدا عن المنزل كونهم يعملون بشكل مستقل (Freelance) مع الاشخاص الذين يرغبون بالتعاون معهم، وتقدم هذه الاماكن خدمات متنوعة كالانترنت المجاني والمشروبات الساخنة وغرف للاجتماعات مقابل إيجار، وتختلف عن حاضنات الأعمال بأن الاشخاص الذين يرتادونها هم ليس شرطا أن يكونوا رياديين بل

هم أشخاص لديهم أعمال خاصة بهم فهم يبحثون عن أماكن تربطهم وتجمعهم وبسهولة مع المهتمين بما يعملوا وبتوفير مكاتب صغيرة تناسب أعمالهم الصغيرة المنشأة سلفا.

4- مسرعات الأعمال Business Accelerators

لا تختلف مسرعات الأعمال كثيرا في عملها عن حاضنات الأعمال فهي تهتم بالشركات الريادية في المرحلة المبكرة حيث تقدم لأصحابها النصح والمشورة والمساعدة لتطوير تلك الشركات الناشئة أما الفرق بينها وبين حاضنات الاأعمال فيتجلى في أنها تضغط الجدول الزمني لاصحاب الشركات الناشئة وذلك من خلال المعسكر التدريبي التي تقدمه لأصحاب تلك الشركات ومن ثم تعطي فترة زمنية محددة من أجل إطلاق الشركة وبدء عملها في السوق.

5- الحاضنات الافتراضية Virtual Incubators

لقد ظهرت بسبب تطور وسائل الاتصال الجماهيري حيث يتم الالتحاق والعمل بالحاضنات الافتراضية بدون مكان أو إيجار - ليس شرط الاقامة- ويتم تقديم خدمات الحضانة فقط من خلال الوسائل الإلكترونية "الانترنت" وهذا هو الاختلاف الجوهري عن حاضنات الأعمال. ويمكن أن تستخدم أيضا لاصحاب المشاريع والذين يقطنون بعيدا عن موقع حاضنات الأعمال، وتوفر الوقت والمال لكل من المحتضنين وأصحاب تلك الحاضنات، وتشكل فرصة للالتقاء بالمستثمرين عبر الانترنت دون الحاجة دوما للقاء وجها لوجه.

3-3 الريادة وحاضنات الأعمال في الأردن

تعتبر الأردن من الدول العربية التي إهتمت بالريادة والرياديين وإستطاعت الدراسة التعرف الى أن الأردن سعى ومنذ العشرين سنة الماضية بالإهتمام بالريادة والرياديين لكن هذا الأمر يتطلب جهدا أكبر وخلق مؤسسات أكبر تعنى بالرياديين وتبنييهم من خلال حواضن الأعمال لكي تصبح الريادة ثقافة مجتمع تقوم الحكومة بتنظيم عملها وجعلها أساسا في مناهج الدارسين التعليمية.

1-3-3 تطور الريادة في الأردن

1-1-3-3 تمهيد

منذ تولي جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين عام 1999 عزز الملك إصلاحات إقتصادية كبيرة من خلال زيادة الخصخصة و إدارة السياسة النقدية وخفض نسبة الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي وبدء العضوية في منظمة التجارة العالمية وتأمين اتفاقية التجارة الحرة مع الولايات المتحدة والترحيب بالاستثمار الأجنبي والحد من الأعباء التنظيمية للشركات وسهولة الإنشاء والاستثمار في الصحة والتعليم وتعزيز حقوق الملكية. هذه التدابير حسنت الإنتاجية وزادت من قيمة الاستثمارات الأجنبية في الأردن، وحماية الملكية الفكرية حفزت النمو الكبير في صناعات تكنولوجيا المعلومات والصناعات الدوائية. لذا فالأردن يجب أن يستمر في جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية لتعزيز خلق فرص العمل و تحقيق المزيد من النمو الإقتصادي (INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP, 2014).

ومن التحديات التي تواجه الأردن شح الموارد الطبيعية، كميات غير كافية من المياه والنفط، ومن الصعوبات الإقتصادية الفقر والبطالة والتضخم، ومن الأحداث الإقليمية عدم استقرار الأوضاع السياسية في الدول المحيطة والتي أثرت على الأردن كالحرب في العراق وسوريا والصراع العربي الإسرائيلي مما أدى إلى تدفق أعداد كبيرة من اللاجئين إلى الأردن.

ومن هنا تجد الدراسة أن التنمية الإقتصادية في الأردن لابد لها من وجود أعمال متنوعة تجارية تنهض بالإقتصاد الوطني وتجعله قادرا على مواجهة التحديات وكان من أبرزها التركيز على اقتناص فرصة الريادة وجعلها أسلوب حياة كونها ضرورة حتمية تساعد أفراد المجتمع على المضي قدما وتعزيز دوره الوطني من خلال إنشاء مشاريع ريادية مميزة.

2-3-3 المناخ الريادي في الأردن

ريادة الأعمال ليست عميقة الجذور في المجتمع الأردني، ولكن هذا آخذ في التغير من خلال الاصلاحات التي قام بها الاردن من خلال تخفيض شرط الحد الأدنى من رأس المال لبدء الأعمال التجارية. وقد قام الأردن بتحسين الخدمات المقدمة في مجمع الخدمات الموحد (one-stop shop) بالنسبة لتأسيس الشركات، حيث جمع بين إجراءات تسجيل الشركات، والتسجيل الضريبي، والعضوية في الغرفة التجارية في مكان واحد. وأدى هذا الإصلاح إلى اختصار الوقت المستغرق لبدء النشاط التجاري من 11 إلى 10 أيام، والوقت الذي تستغرقه تلك العملية من 18 إلى 14 يوماً (WORLDBANK , 2014).

إن ما يقرب من 39% من سكان الأردن يعيشون في العاصمة عمان، و حوالي 70% من السكان أقل من 30 سنة من العمر،وأن معدل البطالة في الأردن قد أخذ في الانخفاض في السنوات الأخيرة، ويرجع ذلك أساسا إلى زيادة فرص العمل في القطاع الخاص علما بأن معدل البطالة حتى نهاية العام 2012 بلغ 12.9%.(الاحصاءات العامة، 2013)

بالإضافة إلى عدم وجود رأس المال الاستثماري في الأردن ليغطي معظم المشاريع الريادية والتي تعتمد على التمويل غير الرسمي من خلال العائلة والأصدقاء، الذي يظل محدودا نظرا لانخفاض مستوى دخل الفرد والذي يبلغ 5200 دولار أمريكي. في حين شهد مناخ الاستثمار تغييرا سريعا في السنوات الأخيرة – من خلال وجود العديد من البنوك الاستثمارية وشركات الأسهم الخاصة والتي تعمل لأول مرة في الأردن - هذه المؤسسات المالية لا تزال إلى حد ما تبتعد عن المجازفة. ونتيجة لذلك فإن العديد من الشركات الأردنية الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة تجد صعوبة في النمو (ENDEAVOR, 2014).

من خلال ما تقدم تجد الدراسة أن تقديم خدمات الريادة وتقديم المشورة والنصح والإرشاد لرياديي الأعمال، ووضع الاستثمار المناسب لهذه الشركات الناشئة، وتعزيز قصص النجاح من أصحاب المشاريع الناجحة، وتدريب الرياديين بمستوى عالي وإدخالهم في حاضنات الأعمال سيؤدي ذلك إلى إحداث تغييرات ذات تأثير إيجابي على الإقتصاد.

3-3-3 المؤسسات الراعية للريادة وحاضنات الأعمال في الأردن

تنوعت المؤسسات والجهات الداعمة سواء منها الدولية او الحكومية أو شبه الحكومية أو المؤسسات التي لا تهدف للربح والخاصة على حد سواء في المساهمة في رعاية وإحتضان الريادين في الأردن وكان ذلك من خلال مبادرات ريادية تنوعت و زادت عن 33 مبادرة ولكن هدفها هو العمل في مجال الريادة لتطوير مفهوم الريادة والعمل على مساعدة الشباب الأردني للمضي قدما في البدء بمشاريعهم الناشئة (WIKIPEDIA,2014).

4-3-3 المؤسسات والجهات الريادية الداعمة للريادين في الأردن

لقد بدأ الأردن خطوات واضحة للانتقال بالشباب الى حثه على التفكير الإيجابي وتفعيل امكاناته وطاقاته وبخاصة في مجال إنشاء المشاريع الريادية من خلال تأسيس المؤسسات الأردنية والتي تعنى بالاخذ بيدهم للوصول الى تحقيق أحلامهم الامر الذي يساهم في التخفيف من المشاكل الإقتصادية وأهمها الفقر والبطالة، وقد طبقت نماذج عدة من خلال المبادرات الريادية هدفت الى تدريب الشباب واحتضانهم في حاضنات أعمال ومسارعات وربطهم بالمستثمرين المناسبين للبدء بأعمالهم الناشئة للتأكد من إستمراريتهم في المستقبل ليدعموا الإقتصاد والمجتمع، وأهم هذه الجهات:

1. **انداوفر الأردن** (ENDEAVORJORDAN.2014)

شركة غير ربحية تأسست في العام 2008 في الأردن بهدف مساعدة الرياديين بالأردن وإنجاح مشاريعهم من خلال تطويرهم الشخصي بالتدريب ومنحهم الفرص المالية اللازمة لتمويل مشاريعهم المختارة، هذه الشركة تبحث عن الرياديين من شتى التخصصات والذين يتحملون الخطر ويؤمنون بفكرتهم المبدعة، وتساعد الرياديين على تسريع نمو أعمالهم حيث لا تمنح الشركة مساعدات مالية للرياديين أصحاب المشاريع الناشئة بل تؤمنهم للحصول على شبكة علاقات دولية من مستثمرين ومشرفين ومساعدين من كافة أنحاء العالم. وتقوم حاليا بدعم 17 ريادي أردني.

2. الأردنية للإبداع (BIC, 2014)

تعتبر من المؤسسات الراعية والداعم الرئيس للإبداع والريادة في شمال وجنوب الأردن، تأسست بمبادرة من مؤسسات شبة حكومية وحكومية وجامعات لدعم المبدعين والرياديين في تلك المناطق. الأردنية للإبداع تدير ثلاث حاضنات أعمال في إربد ومأدبا والكرك وتستضيف نقاط اتصال مرتبطة بالمشاريع والمبادرات الأوروبية وهي عضو في عدة منظمات دولية وإقليمية ومحلية. وإن الهدف الرئيسي هو التركيز على خلق وتطوير شركات صغيرة ومتوسطة تعمل على خلق فرص عمل جديدة وتحافظ عليها من أجل هذا تسعى إلى تحقيق مايلي:

- العمل كأداة تنمية طويلة الأمد تساهم في رفع مستوى المعيشة والخدمات المتوفرة من خلال زيادة عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة الناجحة لتحقيق النمو الإقتصادي.
- تشجيع المجتمع المحلي على الشروع في إقامة مشاريعهم الخاصة ودعم الشركات الناشئة في تطوير منتجاتها المبتكرة.
- تحويل الأفكار الإبداعية إلى مبادرات تجارية. و تغيير نظرة المجتمع تجاه المبادرة الشخصية والابتكار والمخاطرة بالإضافة إلى تشجيع روح المبادرة لدى أفراده. وخلق فرص عمل جديدة لتحول دون هجرة الكفاءات إلى العاصمة. وتطبيق أفضل الممارسات في مجال حاضنات الأعمال.

3. مركز تطوير الأعمال (BDC,2014)

أنشئت في عام 2004، مركز تطوير الأعمال (BDC) وهي منظمة غير ربحية ملتزمة بتعزيز التنمية الإقتصادية والإصلاح العام في الأردن والشرق الأوسط كثروة وطنية وإقليمية، وكان المركز على الصدارة في مختلف المشاريع والأعمال التجارية من خلال المساهمين والمشاركين ومقدمي خدمة الأعمال التجارية، والهيئات الحكومية والجامعات والشركاء الدوليين. ويلتزم مركز تطوير الأعمال BDC بالنواحي التالية:

تشجيع روح المبادرة والابتكار. وخلق فرص العمل وبناء القدرات الفردية للشباب والنساء والمهنيين. وإدارة وتشجيع وتحفيز إنشاء الشراكات بين القطاعين العام والخاص.وتعزيز القدرة التنافسية والاستدامة وتشجيع قدرات الشركات الصغيرة والمتوسطة. وتعزيز الروابط المالية بين

الشركات الصغيرة والمتوسطة والموارد المالية. وتصميم وإدارة برامج التنمية والوكالات المانحة. وتطوير علاقات المنفعة المتبادلة مع الجامعات العالمية من خلال برامج التبادل. وأخيرا تشجيع المسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية.

4. شركة تطوير المشاريع الريادية والاستثمارية أويسس 500 (OASIS500,2014)

تعتبرمن الشركات الرائدة في مجال تمويل المراحل الأولية و الاستثمار الأولي وهي الأولى من نوعها في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وبدأت الشركة بفكرة تقوم على بناء منصة جديدة للريادة في المنطقة من خلال مساعدة الرياديين الطموحين والشغوفين في بدء أعمالهم الخاصة. ويتضمن برنامج (Oasis 500) التدريب الريادي والتوجيه الإرشادي والحضانة وتسريع النمو والتمويل التكميلي الإضافي عند الضرورة. وتسعى إلى رعاية الأفكار المبدعة في حقل تقنية المعلومات والاتصالات والهواتف والإعلام الرقمي وتحويلها إلى شركات ناشئة.

وينصب الاهتمام بشكل رئيسي على رياديي التكنولوجيا في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط، وهنا يأتي دور أويسس 500 في بناء هذا الجسر الخاص الذي يساعد الريادي من خلال ربط مراحل التمويل الرئيسية، وتعليمه كافة المهارات المطلوبة و تعطي Oasis 500 مساعده من خلال منح تمويل بقيمة 22.000 دينار للمرحلة الأولى (يتكون من استثمار نقدي وخدمات عينية) وفرصة للحصول على تمويل إضافي من Oasis 500 إضافة إلى القدرة على التواصل مع أفضل شبكة مستثمرين في هذا المجال للحصول على المزيد من الأموال.

وبعد حصول الريادي على التمويل من Oasis500 سيتم العمل معه على نماذج و خطط الأعمال الخاصة بالشركة الناشئة واختبارها في جلسات مع المرشدين والتي تساعد على تطوير هذه الخطط و العمل على فتح أسواق و الحصول على إيرادات أكبر، هذا بالإضافة إلى إنفاق الاستثمار بعد اجتياز معسكر Oasis500 التدريبي بنجاح و اجتياز العروض التقديمية أمام اللجان المختصة. وسيتم توفير مساحة مكتبية لفترة الحضانة و التسريع في مسرعة أعمال Oasis500 في منتزه العمال لمدة 3 أشهر، وتتضمن فترة الحضانة والتسريع الاستثمار الأولي إضافة إلى الاستشارات القانونية و المالية، و جلسات التدريب مع الخبراء، والإرشاد وفرص التشبيك مع رجال وسيدات الأعمال الناجحين.

5. إنجاز (INJAZ, 2014)

أنشئت في عام 1999 ، بدأت مؤسسة إنجاز أول مشروع تحت منظمة إنقاذ الطفولة، بتمويل منUSAID وأعيد إطلاقه في عام 2001 كمنظمة أردنية غير ربحية مستقلة تحت رعاية صاحبة الجلالة الملكة رانيا العبد الله مع البعثة إلى إلهام و إعداد الشباب الأردني ليصبحوا أعضاء منتجين في مجتمعهم وينجحوا في الإقتصاد العالمي. منذ نشأتها، وقد وصل بنجاح إنجاز أكثر من 600000 مستفيد في جميع أنحاء المملكة من خلال شبكة من المتطوعين المتفانين، وبدعم من شركائها من القطاعين الخاص والعام و بالتنسيق الكامل مع وزارة التربية والتعليم. إنجاز هو أيضا عضو في إنجاز جديد في جميع أنحاء العالم، وهي منظمة الشباب العالمية الرائدة.

إنجاز يجلب مختلف دورات بناء القدرات إلى الفصول الدراسية في المدارس العامة والجامعات وكليات المجتمع، ومختلف المؤسسات الاجتماعية مثل دور الأيتام ومراكز الشباب و مراكز التدريب المهني ومراكز التربية الخاصة في جميع أنحاء المملكة، وتعزيز محو الأمية المالية، والقيادة الاجتماعية، ريادة الأعمال بين الأساسية الأخرى مهارات العمل.

لاستكمال مختلف الدورات المتعلقة ببناء القدرات، فقد تم تنفيذ العديد من البرامج اللامنهجية والتركيز على التوجيه المهني، والقيادة الاجتماعية، ريادة الأعمال والأنشطة الملهمة . وتحاول هذه البرامج أن تزيد في النمو المطرد لشغف الطلاب للنجاح وتوفر لهم الخبرة العملية والمعرفة ذات الصلة، ومن خلال اهتمام القطاعين العام والخاص لتبني المسؤولية الاجتماعية و العمل التطوعي، مؤسسة إنجاز سلمت مجموعة واسعة من البرامج من خلال متطوعيها المؤهلين. منذ تأسيسها، عمل مع مؤسسة إنجاز أكثر من 15000 متطوع يمثلون أكثر من 300 شركة أردنية وشبكة واسعة من الشركاء من القطاعين الخاص والعام يعطي النفوذ الضروري ل إنجاز كما أنه يعزز بشكل مستمر "ثقافة " جديدة وتشجيع الشركات على القيام بدور رئيسي ومباشر في تنمية مهارات الشباب وتطوير قدراتهم.

5-3-3 الجامعات والكليات الأردنية ودورها في دعم الريادة

تنوعت الجامعات والكليات والتي قدمت وتقدم خدمات ريادية لطلبتها ومن خلال البحث والدراسة تبين للباحث أن هنالك أربعة مؤسسات أكاديمية في الاردن دعمت الرياديين لكن اثنين منها لديها حاليا حواضن أعمال فعالة وهي جامعة الاميرة سمية وكلية القدس، وفيما يلي استعراض لما تقوم به هذه المؤسسات الاكاديمية للرياديين في الاردن وهي:

- جامعة اليرموك (AECE.YU,2014)

لقد جاءت مبادرة جامعة اليرموك في إنشاء حاضنات أعمال ترجمة لتوجهات ورؤى جلالة الملك عبد الله الثاني في تحقيق نقلة نوعية في مجالي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات خاصة وفي بقية المجالات عامة. وحرصاً على أن يلعب التعليم العالي دوراً محورياً في رفد الإقتصاد الوطني بالكفاءات المؤهلة والأبحاث العلمية والدراسات المستقبلية من خلال تأسيس علاقة تفاعلية مع قطاعي الصناعة والأعمال وتوفير أجواء تدريبية للطلبة تحاكي أجواء العمل الحقيقية، قامت جامعة اليرموك بإنشاء "مجمع الريادة الأكاديمية للتميز" في كلية الحجاوي للهندسة التكنولوجية في بداية عام 2004 بدعم مالي جزئي من كل من صندوق تطوير التعليم العالي والوكالة الأمريكية للتنمية العالمية USAID وبالتعاون مع جمعية شركات تكنولوجيا المعلومات (إنتاج) (int@j) كمبادرة لتعزيز الإبداع والريادة والتميز العلمي والعملي في مجالي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص وفي بقية المجالات بشكل عام، والعمل على بلورة الأفكار الخلاقـة لدى القطاع الخاص والأكاديميين والباحثين والطلاب وتحويلها إلى منتجـات حقيقية تخدم المجتمع وتساهم في دعم الإقتصاد الوطني.

- **الجامعة الأردنية (AIBI.JU, 2014)**

بدأ العمل في أول حاضنة تم انشاؤها وهي حاضنة الأعمال الزراعية- الصناعية / مركز الإبداع الأردني - والتي شكلت النموذج الأول لحاضنة أعمال زراعية وتكنولوجية في الأردن - منظومة متكاملة من الخدمات تجمع بين عمليات تطوير الأفراد وبناء قدراتهم وخدمات الأعمال الإدارية والمالية والتسويقية والفنية المساندة، إضافةً إلى توفير المكان المناسب بهدف تهيئة المناخ الملائم للرياديين من أفراد أو مجموعات أو شركات صغيرة وناشئة، ومساعدتهم على تحويل الأفكار الزراعية- الصناعية الريادية إلى مؤسسات أعمال ناجحة تقدم منتجات / خدمات تجارية ذات قيمة مضافة عالية. لقد تم تأسيس هذا المركز في الجامعة الأردنية عام 2005 بمشاركة ودعم من

المشروع الأوروبي الأردني لتحديث وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم إجادة (EJADA) وبدعم من وزارة التخطيط و المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، وقد تم إنشاؤه من أجل توفير بيئة مناسبة وآمنة للمبدعين وأصحاب الأفكار الريادية في المجال الزراعي من الأردنيين لتطوير أفكارهم الريادية والخروج بمشاريع ناجحة ودائمة.

وساعدت تلك الحاضنة في تطوير الأفكار الريادية ذات الطبيعة الزراعية- الصناعية وتحويلها إلى مؤسسات أعمال تحقق الثراء لأصحابها وللمجتمع عن طريق: دعم الرياديين للبدء بإنشاء مؤسسات أعمال ناجحة خاصة بهم ودعم المؤسسات لتطوير منتجات/خدمات ذات قيمة مضافة تمكنها من التعرف والوصول إلى أسواق جديدة وخلق فرص عمل ثم مساعدتها للارتقاء إلى مرحلة الاستقلال والاستدامة. وكان الهدف من الاحتضان المساعدة في تأسيس شركات ذات جدوى إقتصادية ومستدامة لخلق فرص عمل جديدة من أجل إنتاج منتجات تساعد على الاكتفاء الذاتي.

- **مدينة الحسن العلمية (ELHASSANSCIENCEITY,2014)**

تأسست مدينة الحسن العلمية عام 2007 وتهدف هذه المدينة إلى خلق بيئة محفزة يعطى فيها العلماء، والباحثون، والأكاديميون، والرياديون، والطلبة، الأردنيون والعرب الفرصة لدعم إقتصاد معرفي عن طريق الإبداع والريادة، ومنذ نشأتها أصبحت هذه المدينة العلمية أداة لتحقيق ذلك، وشكلت تجمعا متميزا يشمل المؤسسات التالية التي تختص بخصوصياتها:

1) المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا (HCST,2014)

تأسس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا عام 1987. ويعمل كمؤسسة وطنية تضع السياسات، والاستراتيجيات، والخطط، والبرامج المعنية في العلوم والتكنولوجيا. ويسعى المجلس إلى زيادة الوعي بأهمية البحث العلمي والتنمية، إضافة إلى توجيه نشاطاته نحو أولويات التنمية. ومن أهم المؤسسات التي تندرج تحت مظلة المجلس (نافس)

1) الصندوق الوطني لدعم المؤسسات – نافس (NAFIS,2014)

يقوم الصندوق الوطني بتقديم الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن من أجل تحسين قدراتها الإدارية بهدف رفع كفاءتها وزيادة قدرتها التنافسية محلياً وعالمياً. الصندوق الوطني يمكن مؤسسات القطاع الخاص من الاستفادة من دعم وطني متكامل مبني على تمويل وطني ومصادر

خبرة وطنية، لقد تم تطوير فكرة إنشاء الصندوق الوطني لدعم المؤسسات (نافس) بناءً على دراسة شاملة قام بها خبراء من الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايكا) بالتعاون مع خبراء من القطاعين العام والخاص، ويعمل الصندوق الوطني تحت مظلة المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.

وتتمثل رؤية الصندوق في الحرص باستمرار على أن تتوافق جهود الصندوق الوطني مع جميع الجهود الوطنية الأخرى المبذولة في سبيل زيادة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير الإقتصاد الأردني وفي رفع مستوى معيشة المواطن. لقد ساهم الصندوق في نجاح عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تلقت الدعم، حيث تمت مساعدة ما يزيد عن 600 مؤسسة والمساهمة في تدريب ما يزيد عن 4000 متدرب وبمبلغ دعم اجمالي تجاوز 3 مليون دينار أردني.

2) الجمعية العلمية الملكية

وتعتبر أكبر مؤسسة للبحث العلمي التطبيقي، والاستشارات، والخدمات الفنية في الأردن وقد تأسست الجمعية عام 1970 كهيئة غير ربحية تتألف من سبعة مراكز فنية تحتوي على ثمانية وثلاثين مختبراً معتمدين محلياً ودولياً، يعمل فيها ما يزيد عن 600 موظفاً. ولدى الجمعية علاقات وثيقة مع مؤسسات محلية وإقليمية ودولية، كما تملك بنية تحتية متقدمة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

3) جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا

تأسست جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا عام 1991، وهي جامعة وطنية غير ربحية تتميز بكونها الجامعة الأردنية الوحيدة المتخصصة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. وتعتبر على المستوى المحلي، والإقليمي، والدولي أكثر الجامعات العربية ريادة وتقدما في مجالي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. ومن الإنجازات الهامة التي حققتها الجامعة توقيع اتفاقية مع أويسس 500، علما بأن الاتفاقية تأتي لتلبية الحاجة لروح المبادرة وثقافة الابتكار خاصة وأن المؤسسات الداعمة للريادة تلعب دوراً متميزاً وأساسياً في توجيه وتقديم المشورة لأصحاب المشاريع الجديدة، كما هو الحال في مؤسسة وحاضنة الأعمال iPark .إن الجامعة تشجع روح المبادرة بين طلابها إذ أنشأت برنامجا هو الأول من نوعه في الأردن لمنح درجة الماجستير في ريادة الأعمال وتعمل على إنشاء مختبر تنمية التكنولوجيا ليتم استخدامها من قبل أي طالب يملك فكرة تجارية ريادية قابلة للنجاح. وإن

الجامعة تعقد ورش عمل ومحاضرات يلقيها كبار رجال الأعمال، والتعاون الوثيق مع مركز الملكة رانيا لتدريب الطلاب وتطوير مهاراتهم الريادية.

وإن الجامعة تمثل الذراع الأكاديمي لمدينة الحسن العلمية حيث تتكون المدينة من الجمعية العلمية الملكية وجامعة الأميرة سميّة وحاضنة الأعمال iPark وبذلك تكون احتضنت عدة حقول أهمها البحث العلمي التطبيقي والأكاديمي وحواضن الأعمال والريادة لتحقق المدينة منظومة متكاملة للإبداع العلمي في خدمة الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ودوّل الخليج العربي .وتأتي الإتفاقية في مجال التعاون بين القطاعين الأكاديمي والخاص لتجسير الفجوة بين القطاعين ومساعدة الطلبة الجامعيين على إيجاد وتطبيق المفاهيم الصحيحة للريادة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، وتحفيز روح الإبداع والابتكار بين أوساطهم، مع خبرة تمتد لثلاث سنوات يمتلكها صندوق " اويسس 500" في تدريب وتأهيل المشاريع الريادية في قطاع تكنولوجيا المعلومات. إن الاتفاقية ستساعد الصندوق في الوصول إلى شريحة أكبر من الشباب الذي يتطلع للريادة ويسعى لتأسيس مشاريع بأفكار متميزة مشيرا إلى أن الصندوق استطاع في ثلاث سنوات أن يدرب أكثر من 1200 ريادي من مختلف محافظات المملكة والوصول إلى الشباب الريادي في بعض دول المنطقة مثل لبنان وفلسطين.

4) منتزه الحسن للأعمال (EHBP,2014)

يضم المتنزه حاضنة أعمال تقنية وأخرى تكنولوجية توفر قيمة مضافه للمشاريع الصغيرة والمتوسطة حيث تدمجهم مع أقرناهم ونظرائهم من خلال التركيز على التخطيط المدروس لأعمالهم وحماية الملكية الفكرية الخاصة بهم وتحويل أفكارهم إلى مشاريع تجارية منتجة، مع السعي لتوفير رأس المال اللازم لذلك. ويتم تحويل أفضل الأفكار الريادية من المؤسسات في مدينة الحسن العلمية، ومن أماكن أخرى، إلى أعمال مستدامة وخلق فرص عمل متنوعة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والبيئية والإقتصادية في الأردن. ويضم هذا المنتزه الخاص بالأعمال المؤسسات التالية: مركز الملكة رانيا للريادة ومشروع المنتزه الإلكتروني ومكتب تسويق الملكية الفكرية و(بداية) نواة شبكة الأعمال.

- المنتزه الإلكتروني (IPARK,2014)

يعتبر مشروع المنتزه الإلكتروني بأنه المكان المتخصص في تمكينية وتسريع نمو الشركات الناشئة من خلال مرافق فعالة من خلال حاضنة الأعمال، ومن خلال برامج تنظيم المشاريع المعترف بها عالميا ويقوم بتقديم خدمات التسويق وخدمات الملكية الفكرية، وفرص المزاوجة مع

المستثمرين الجادين، حيث يشكل فرصة فريدة من نوعها من خلال تنظيم فعاليات التواصل مع الصناعة. ويقدم خدمات متنوعة في حاضنة الأعمال تشمل: الخدمات لوجستية للمحتضنين والمشاركة في الخدمات والمرافق للمحتضنين وخدمات الدعم الاستراتيجي وخدمات التواصل مع المستثمرين.

- مكتب تسويق الملكية الفكرية (IPCO-JO, 2014)

ويقدم خدمات متنوعة مثل تدريب المحتضنين على براءة الاختراع وحماية الملكية الفكرية ومساعدتهم في الحفاظ على ملكيتهم الفكرية لمشاريعهم الناشئة، والبحث والتقييم للمشاريع، و تقديم خدمات حقوق الامتياز للمشاريع الناشئة، وتقديم الدعم والتقديم للمشاريع الناشئة.

- بداية الأعمال (BEDAYA,2014)

من خلال بداية الأعمال تقوم بربط المحتضنين – أصحاب المشاريع الناشئة - والذين هم بحاجة إلى التمويل لتسريع نمو شركاتهم مع شبكة واسعة من المستثمرين المحليين والدوليين بهدف البدء بمشاريعهم على أرض الواقع بعد ثبوت واقعية هذه المشاريع ومدى أهميتها، لتسريع نموها في المجتمع.

- مركز الملكة رانيا للريادة (QRCE,2014)

منظمة غير ربحية تأسست في عام 2004 للمساعدة في تطوير ريادة الأعمال التقنية في الأردن. ويعد المركز جزءا من مدينة الحسن العلمية، و يلعب دور مركز وطني للتميز للريادة. مع توسع دور المركز و التنمية في الخطة الاستراتيجية لمدينة الحسن العلمية، وأصبح جزءا من مركز الملكة رانيا El-Hassan Business Park من أجل تنمية روح المبادرة والدعم في الأردن. وتشمل الجامعات ورجال الأعمال و المهنيين من مختلف القطاعات، وتنتهي مع مرحلة الحضانة في مشروع iPark والذي يدعم أصحاب المشاريع في مجمع الأعمال، من خلال العمل بشكل وثيق مع المنظمات المحلية والدولية؛ يركز مركز الملكة رانيا للريادة في مجالات متنوعة منها : العلاقات، التوعية وبناء القدرات والدعم والتمويل.

نظم المركز العديد من الأنشطة من خلال شبكة العلاقات وتنظيم ورش التدريب و برامج الإرشاد واستحداث وظائف ودعم مشاريع ناشئة والقيام بعمل مؤتمرات ومسابقات وطنية مثل مبادرة الملكة رانيا للتكنولوجيا والتي ركزت على أربعة مجالات رئيسية هي:

- شبكة العلاقات: لمساعدة رجال الأعمال الريادين الأردنيين على الوصول إلى شبكة من العلاقات وتبادل الخبرات والمعرفة.
- الوعي: من خلال خلق المزيد من الوعي حول الفرص المحتملة في الشركات الناشئة و الاهتمام بالأفكار التجارية والتكنولوجيا المبتكرة و المتميزة للشركات الناشئة.
- بناء القدرات والدعم: تقديم رجال الأعمال الرياديين الأردنيين مع التدريب والتوجيه والدعم الفنى وتقديم خدمات متخصصة وضعت لمساعدتهم على إنشاء وتمويل وإدارة و توسيع شركات التكنولوجيا الخاصة بهم.
- التمويل: لمساعدة رجال الأعمال الرياديين الأردنيين بالحصول على التمويل وخاصة في المراحل المبكرة الأولى للمشاريع الناشئة.

*** كلية القدس** (QUDS,2014)

تأسست كلية القدس عام 1980 ككلية مجتمع تمنح شهادات الدبلوم المتوسط وفي العام 1998 أصبحت الكلية تابعة الى جامعة البلقاء التطبيقية - وهي جامعة حكومية أردنية تعمل كمظلة لكافة كليات المجتمع العامة والخاصة- وفي العام 2010 إرتبطت كلية القدس مع جهات دولية بإتفاقيات مع كل من الوكالة الامريكية للتنمية الدولية (USAID United States Agencey for Intrenational Development، والوكالة الأمريكية للتعليم العالي HED Higher Education for Development، حيث شملت الاتفاقية الاولى العمل مع مجموعة من كليات المجتمع في أمريكا في ولاية أيوا؛ على التدريب على ريادة الأعمال لكل من الطاقم الأكاديمي الطلبة. وشملت الاتفاقية الثانية العمل مع كل من جامعة ميشيغان - معهد وليام دايفيدسون للتطوير و كلية واشتنا الجامعية في ولاية ميشيغان على إنشاء حاضنات أعمال داخل كلية القدس، ولمدة عام وتم تمديد المشروين الى ثلاثة أعوام تنتهي بنهاية العام 2014، بالاضافة الى تبادل الزيارات بين البلدين وحضور كافة المؤتمرات الدولية التي تعقد في الولايات المتحدة الامريكية والتي تختص بالأعمال الريادية وحواضنات الأعمال.

قامت كلية القدس وإدارتها بتبني المشروعين حيث كان من بين أهم النتائج:

1- العمل على تدريب كافة أعضاء الهيئة الاكاديمية ومن كافة التخصصات ليتمكنوا من التدريب على هذه المادة لطلبتهم، من خلال حضورهم للمعسكرات التدريبية Boot Camps والمتعلقة بالتدريب على خطة العمل للريادي الأعمال وعلى أيدي خبراء من الولايات المتحدة.
2- تم إضافة مادة مهارات ريادة الأعمال كمتطلب إجباري لكافة الطلبة والتخصصات ليتم تدريس3000 طالب وطالبة لطلبة السنة الثانية ولمدة فصل دراسي واحد.
3- تم تأسيس قسم خاص بالمشاريع الدولية يحتضن الأعمال الريادية ويكون نواة لحاضنات الأعمال بالكلية وتوظيف مدير لحواضن الأعمال.
4- تم تأسيس أول حاضنة أعمال في الكلية مكونة عشرة حاضنات تقوم بإحتضان الطلبة الريادين بالاضافة الى الاشراف على هؤلاء الطلبة من قبل مختصين Mentoring ومن ثم شبكهم بشبكة علاقات داخلية وخارجية، ومن ثم يتم إختيار أفضل المشاريع لتقوم بزيارة الى أمريكا وتبادل الخبرات مع الطلبة الريادين هناك ومن ثم نقل ما تم تعلمه الى زملائهم في الأردن.
5- قيام الكلية بتشكيل لجنة من الخبراء Advisory Committee من المؤسسات التي تعنى بالريادة من الجهات الحكومية وشبه الحكومية والدولية ومن القطاع الخاص ومن جهات ممولة أردنية، هدفها الإطلاع على المشاريع الناشئة التي قام الطلبة بتأسيسها في حاضنات الأعمال من خلال منافسة Quick Pitch Competetion.
6- إحضار متحدثين رياديين للطلبة ومشاركتهم قصص نجاحهم وبشكل شهري.

6-3-3 الجهات الداعمة مالياً للرياديين

قامت في المملكة الأردنية الهاشمية ومنذ العام 1994 شركات ومؤسسات مالية حكومية وشبه حكومية وخاصة عنيت بتمويل الشركات الناشئة لتدعم الرياديين في أعمالهم الريادية شملت العديد من المؤسسات المالية التالية:

1. صندوق المرأة (MICROFUND,2014)

يساعد الناس على كسر حلقة الفقر وبناء الأصول والتخطيط والادخار للمستقبل. بدأ صندوق المرأة بشكل تجريبي تحت اسم "برنامج الإقراض بضمان المجموعة" في عمان وقد أنشأته مؤسسة إنقاذ الطفل في عام 1994 بهدف تمكين الرياديات من النساء ليصبحن مدرات للدخل وصانعات قرار في منازلهن ومجتمعاتهن. وكان هذا البرنامج أول برنامج لتمويل المشاريع الصغيرة في الأردن ومؤسس على تطبيق الممارسات الفضلى.

وبعد عامين، حُوّر البرنامج ليصبح منظمة غير حكومية محلية باسم "جمعية تنمية المرأة الأردنية" لتحقيق غايتين، الأولى هي اختبار جدوى الإقراض الجماعي في الأردن، والثانية تمكين المرأة الفقيرة من الحصول على آليات القروض. وفاق النجاح كل التوقعات.في عام 1999، أصبح البرنامج يتمتع باستقلال تام وحوّل إلى شركة غير ربحية محدودة المسؤولية مسجلة في وزارة الصناعة والتجارة باسم "صندوق المرأة."

وقد لعب "الصندوق" دوراً مهماً في تمويل المشاريع الصغيرة في الأردن، مما مسَ حياة عشرات الآلاف من الأسر. واليوم، ما زال صندوق المرأة في طليعة المؤسسات التي تمكّن النساء وأسرهن من تحقيق ذلك.

2. الأهلية لتمويل المشاريع الصغيرة (AHLIMICROFINANCE,2014)

تأسست الشركة الأهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة في شهر تموز من العام 1999، باعتبارها إحدى شركات البنك الأهلي الأردني، لتعزيز مسيرة التنمية بكافة أوجهها، لاسيما على الصعيد الإقتصادي.

وتعتبر الشركة الأهلية أول شركة تمويل للمشاريع الصغيرة من القطاع الخاص تعمل في هذا المجال، حيث جاء تأسيس الشركة لتدعيم النشاطات الإقتصادية في الأردن، ووصول خدماته إلى كافة القطاعات الإقتصادية العاملة في المملكة سواء الكبيرة الحجم أو الصغيرة الحجم، وتفعيل دوره الإقتصادي والاجتماعي والمشاركة الحقيقية في بناء الإقتصاد الأردني، في وقت لا تصل فيه الخدمات المصرفية في أغلب الأحيان، إلى القطاعات ذات الحجم الصغير؛ نظرا لعدم توفر الضمانات اللازمة التي تطلبها البنوك نظير تمويلها. وتهدف إلى تقديم القروض المالية لتمويل المشاريع الصغيرة، على نحو يعزز مسيرة التنمية الإقتصادية، دون الحاجة إلى أخذ الضمانات المعمول بها على صعيد البنوك، اعتماداً على دراسات الجدوى الإقتصادية للمشروع المراد تمويله، ضمن أسس متبعة ومعتمدة عالميا تحت عنوان "منهج العمل الأفضل."

ومنذ نشأتها قدمت الشركة ما يربو على 75 مليون دينار، على شكل قروض للمشاريع الصغيرة المحلية. وضمن سياسة الشركة في التوسع والانتشار؛ لتقديم خدماتها للعملاء.

3. شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة - شركتنا (SHERKITNA,2014)

تعتبر الشركة إمتداداً للاتفاقية الموقعة بين مؤسسة الإسكان التعاونية (CHF International) ووكالة الإنماء الأمريكية (USAID) عام 1998 والرامية إلى إنشاء مشروع القروض الصغيرة في جنوب الأردن (SJACP) لخدمة الحاجات التمويلية لأبناء الجنوب بالإضافة إلى بناء قدرة تفاعلية مع مؤسسات التمويل الرسمية. وفي بدايات عام 2001 حصلت مؤسسة الإسكان التعاونية على موافقة وكالة الإنماء الأمريكية لتوسيع نطاق عمليات المشروع عن طريق افتتاح أربعة فروع إضافية لخدمة مناطق وسط وشمال الأردن وأعيدت تسمية المشروع باسم مشروع القروض الصغيرة في الأردن .(JACP)

وفي عام 2003، وانبثاقا من الرؤية التي نصت عليها بنود الاتفاقية الأولية والهادفة إلى تحويل المشروع إلى مؤسسة محلية مستدامة، فقد أنشئت شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة وسجلت كشركة ذات مسؤولية محدودة لا تهدف إلى الربح ومملوكة بالكامل من قبل مؤسسة الإسكان التعاونية. وقد ساهم هذا في تعزيز مكانتها في قطاع التمويل الميكروي، وصار ينظر إليها كخبير في هذا المجال من قبل مؤسسات التمويل الأصغر على المستويان المحلي والعالمي. وتشرف الشركة على محفظة قروض قائمة بقيمة 19 مليون دولار أمريكي تخدم ما

يقارب 11,948 مقترض، وتشكل النساء ما نسبته 51% من عدد المقترضين، وقد تم منح ما يقارب 59% من هذه القروض لنساء مع التركيز على محافظات جنوب الأردن.

تقدم الشركة قروض فردية وعائلية بقيم تتراوح ما بين (245 - 50,000 دينار أردني) وتمول هذه القروض من مصادر متنوعة وتخضع لشروط مختلفة من ناحية احتساب الفوائد وفترات السداد وشروط المنح. وتتماشى منتجات الشركة مع احتياجات القطاع الميكروي وقطاع المشاريع الصغيرة.

4. الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة – تمويلكم (TAMWEELCOM,2014)

تأسست الشركة الأردنية لتمويل المشاريع الصغيرة "تمويلكم" في عام 1999، كشركة غير ربحية رائدة في مجال دعم وتطوير المشاريع الصغيرة حيث بدأت بالعمل كشركة ذات مسؤولية محدودة مملوكة بالكامل لمؤسسة نور الحسين، والتي تعمل بشكل مستقل تحت مظلة مؤسسة الملك الحسين.

بدأت تمويلكم العمل برأسمال مسجل بلغ 30,000 دينار أردني، تم دفعه بالكامل من قبل المؤسسة الأم، مؤسسة نور الحسين. واستطاعت تمويلكم توقيع اتفاقية للحصول على منحة من الوكالة الأمريكية للإنماء. وتم استقطاب منح وقروض أخرى من جهات محلية ودولية متنوعة. فقد حصلت الشركة على قروض من الاتحاد الأوروبي، ومن صندوق التنمية والتشغيل التابع لوزارة التخطيط والتعاون الدولي الأردنية. كما نجحت تمويلكم خلال الأعوام العشرة الماضية، في الحصول على قروض من بنوك تجارية محلية وعالمية.

5. الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة (NMB,2014)

هي شركة أردنية مساهمة خاصة لا تستهدف الربح الذي يمول مشاريع مدرة للدخل لشرائح محرومة من المجتمع، وتهدف الشركة أيضا إلى نشر ثقافة القروض الصغيرة وريادة الأعمال وتضطلع بأنشطة متنوعة لخدمة أكبر قطاع من الفئات التي تحتاج لدعم مشاريعها الريادية الصغيرة. وتم تأسيس هذه الشركة من خلال مبادرة الأمير طلال بن عبد العزيز لتأسيس بنوك لأصحاب المشاريع الصغيرة في جميع أنحاء العالم العربي.

في 2006 وتحت رعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله وسمو الأمير طلال بن عبد العزيز، تم افتتاح 3 فروع بالتوازي مع البدء بصرف القروض للمنتفعين وأما الآن تملك الشركة عشرة فروع في المملكة. الهدف من إنشاء هذه الشركة هو المشاركة في تنفيذ استراتيجية التخفيف من الفقر عن طريق زيادة كبيرة في إنتاجية أصحاب المشاريع الصغيرة والصغيرة جدا الموجودة في الأردن، وخاصة النساء، وتحسين مستوى معيشتهم من خلال توفير القروض المباشرة وغير المباشرة وغيرها من الخدمات المالية التي تتناسب مع احتياجاتهم.

6. شركة التسهيلات التجارية الأردنية (JTF,2014)

هي شركة خاصة تهدف إلى الربح وتم تأسيسها عام 1983 ، حيث تقدم الشركة خدمات متنوعة منها (مشروعي) والذي يساعد ويمول إطلاق المشاريع الخاصة أو التوسع في الأعمال الحالية. وتقدم الشركة منتج خاص لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال قرض (مشروعي) الذي يؤمن تمويلا يتناسب مع المشروع، والذي يتميز بخدمة تقسيط سهلة ومريحة للقرض حيث يقدم الميزات التالية:

* تقسيط لفترة تصل إلى 60 شهر، خدمات تمويل بسقف محدد للقرض.

* فترة سماح مناسبة، سرعة في التنفيذ و سهولة الإجراءات.

* إمكانية التمويل بطريقة المرابحة الإسلامية.

7. صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية (KAFD,2014)

يدير صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية (وتحت برنامج تطوير ريادة الأعمال): جائزة الملك عبدالله الثاني للإنجاز والإبداع الشبابي التي أُطلقت بمبادرة ملكيّة سامية من جلالة الملك عبدالله الثاني خلال المنتدى الإقتصادي العالمي حول الشرق الأوسط في منطقة البحر الميت عام 2007. تهدف هذه المبادرة إلى دعم الابتكار وتشجيع الحوار والتعاون بين الشباب العرب حول العالم العربي. وقد تأسست بهدف إدراك أهمية دعم القادة العرب الشباب الذين يعدّون أفراداً فعّالين في مجتمعاتهم، والاحتفال بهم وتكريمهم، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية متخصصة تناسب متطلباتهم.

ويدير الصندوق أيضا مسابقة "The App Challenge" إحدى المبادرات التي يدعمها صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبدالله الثاني ابن الحسين، والتي يديرها صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية. وتهدف هذه المسابقة إلى تشجيع الشباب الأردني على تبنّي التقنيات الحديثة الجديدة من أجل تهيئة جيل مبدع وقادر على تعزيز مكانة الأردن كمركز إقليمي لتكنولوجيا المعلومات.

ويدير الصندوق أيضا "أويسس 500" وهي مبادرة تهدف إلى تسريع تطوير الأفكار التدريبية في المراكز التدريبية (Information Communications Technology-ICT)، التكنولوجيا الرقمية والاتصالات. وتطمح إلى تأسيس أعمال متمكّنة في الأردن، ومن ثم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

8. الشركة الأردنية لضمان القروض (JLGC,2014)

أسست الشركة الأردنية لضمان القروض كشركة مساهمة عامة ومحدودة بمقتضى قانون الشركات الأردني ، وسجلت في سجل الشركات المساهمة العامة 1994. وتهدف الشركة إلى تعزيز النمو الإقتصادي المستدام في المملكة من خلال توفير الضمانات اللازمة لتحسين البيئة الائتمانية المتاحة للمشروعات الإقتصادية المجدية والصادرات الوطنية ومجتمع الأعمال الصغير ومتوسط الحجم . ومن أهم غايات الشركة وأهدافها تقديم الضمانات اللازمة لتغطية مخاطر القروض الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية بمختلف آجالها وأنواعها تغطية كلية أو جزئية والموجهة لتأسيس المشاريع الإقتصادية أو توسيعها ورفع كفاءتها الإنتاجية والتسويقية، بهدف خلق فرص العمل وتوفير إمكانيات كسب أو ادخار العملات الأجنبية . وقد ساهمت الشركة بضمان قروض العديد من المشاريع الريادية في المملكة.

9. الأولى للتمويل (FFC,2014)

تأسست شركة الأولى للتمويل عام 2006 كشركة مساهمة عامة برأسمال مدفوع يبلغ 50 مليون دينار، بدأت الشركة نشاطها فعليا في بداية عام 2007 بتقديم مجموعة متنوعة من خدمات التمويل المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية مثل خدمات تمويل السيارات والمعدات والآلات بالإضافة إلى خدمات التمويل العقاري من خلال صيغ التمويل الإسلامي كالمرابحة والمضاربة والإستصناع وتمويل مشاريع صغيرة.

10. بنك القاهرة عمان (CAB,2014)

تم تأسيس بنك القاهرة عمان كشركة مساهمة عامة أردنية عام 1960 كبنك تجاري يقدم الخدمات التجارية المتنوعة وقد تميز هذا البنك من خلال اهتمامه بأصحاب المشاريع الصغيرة والمؤسسات الداعمة للمشاريع الصغيرة فقد أخذ بنك القاهرة عمان مسؤوليته الاجتماعية تجاه الوطن بمختلف أطيافه ومؤسساته وأفراده على محمل الجد، ويسعى في هذا الإطار إلى الانخراط بمشاريع وأنشطة مستدامة ترتكز على محوري التمكين ومدّ يد العون لمن يحتاجها.

11. صندوق التنمية و التشغيل – ريادة (DEFJO,2014)

جاء إنشاء الصندوق لتخفيف الآثار السلبية الناجمة عن تطبيق برامج التصحيح الإقتصادي، وتم تأسيس صندوق التنمية والتشغيل عام 1989 حيث انطلق بعدها في شباط 1991 بممارسة النشاطات الإقراضية كمؤسسة حكومية تعنى بتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدرة للدخل والتي تستهدف الفئات الفقيرة والعاطلة عن العمل.

يعمل الصندوق من خلال رؤيا تهتم بالريادة في تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة للفقراء والعاطلين عن العمل من كلا الجنسين لتكون المؤسسة الأقدر على تحقيق أعلى نسبة مشاركة في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر وتعزيز التنمية المستدامة، والاستمرار في تقديم الخدمات بتميز لهذه الفئات والتفوق على تطلعاتها. كذلك جعل العمل الحر من أهم الوسائل المتاحة للتخفيف من أعداد الفئات الفقيرة والعاطلين عن العمل من كلا الجنسين من خلال تقديم القروض الميسرة والعون الفني والإداري لتمكينهم من إقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة توفر لهم ولغيرهم فرص عمل مستدامة ويقدم الصندوق خدمات متنوعة وهي خدمات مساندة كالتدريب والتطوير وخدمات الإقراض والتي تمنح هذا البرنامج الاختصاص بتمويل المشاريع الجديدة والريادية للأفراد والجماعات والمؤسسات الوسيطة.

12. وكالة الغوث الدولية (UNRWA,2014)

تقوم دائرة التمويل الصغير التابعة للأونروا بتوفير فرص مستدامة لإدرار الدخل للاجئي فلسطين علاوة على المجموعات الفقيرة أو المهمشة التي تعيش وتعمل بالقرب منهم. وهي تقدم القروض والخدمات المالية التكميلية للأسر المنزلية وأصحاب الأعمال الريادية وأصحاب الأعمال الصغيرة.

إن هذه الاستثمارات تعمل على إيجاد وظائف وعلى استدامتها، وتقلل من الفقر وتعمل على تمكين عملائنا، وتحديدا المرأة. إن العديد من عملاء برنامج التمويل الصغير يعملون على تشغيل وإدارة أعمال صغيرة، وغالبا ما تكون غير رسمية وعلى هامش الإقتصاد. وهؤلاء يشملون صيادي الأسماك وأصحاب الكراجات وعاملات الخياطة في المنازل وبائعي بسطات الخضار. وهم يركزون في عملياتهم الإقراضية على المناطق الحضرية الفقيرة التي غالبا ما يعيش اللاجئون فيها، حيث أنها تميل لأن تكون مراكز نشاط تجاري وصناعي.

ومن أجل إيجاد فرص تشغيل ذاتية للشباب ممن هم في سن 18-30 عاما، فإن برنامجهم للتمويل الصغير يقدم أيضا قروضا ابتدائية للشباب ليقوموا ببدء أعمالهم التجارية الخاصة. ترسيخ مناخ العدالة وبناء روح التعاون وتعزيز الشفافية والعناية باحتياجات العاملين بما يفضي إلى رفع روحهم المعنوية وإسعادهم. والمساهمة في برامج تنمية المجتمع مما يؤدي إلى توطيد متطلبات التنمية المستدامة والرفاه العام.

13. البنك التجاري الأردني (JCBANK,2014)

تأسس البنك عام 1977 تحت اسم بنك الأردن والخليج وتغير اسمه ليصبح البنك التجاري الأردني في العام 2006 ويهدف البنك لتوفير الخدمات المصرفية الشاملة والمتكاملة في قطاعات الشركات والتجزئة والمستثمرين بجودة عالية وأسعار منافسة وبما يلبي احتياجات العملاء المالية المختلفة مع تدعيم هذه الخدمات بحلول مصرفية مناسبة وتقنيات متطورة وشبكات توزيع فعالة ملتزمين بتحقيق العوائد لشركائهم من المتعاملين مع البنك وكذلك المساهمين والعاملين فيه.

يعتبر البنك التجاري الأردني من المؤسسات المالية التي تعنى بتمويل الشركات المتوسطة والصغيرة لما لها من أهمية في رفد وتنمية الإقتصاد المحلي.

7-3-3 إسهامات بعض الرياديين في الأردن

فيما يلي قائمة بأسماء الرياديين الأردنيين والذين ساهموا مساهمة فاعلة في الإقتصاد الأردني وتوظيف عدد كبير من الشباب من خلال أفكارهم ومشاريعهم المتنوعة والتي بدأت بالأردن واستمرت لغاية يومنا الحالي وإنتشرت مشاريعهم محليا وبعضها في بعض الدول العربية والأخرى في العالم.

الجدول رقم (5)

أسماء بعض الرياديين الأردنيين الأوائل وإسهاماتهم في الإقتصاد الأردني

#	**المؤسس**	**إسم الشركة**
1	عبد الحميد شومان	البنك العربي
2	د. طلال أبو غزالة	مجموعة طلال أبو غزالة
3	ميشيل الصايغ	مجموعة الصايغ
4	فادي غندور	أرامكس
5	غسان نقل	مجموعة نُقل
6	زياد المناصير	مجموعة المناصير
7	د. أمجد العريان	فارمسي ون
8	د. عبد الحي زلوم	مجموعة زلوم للصناعات
9	عبدالله زلاطيمو	مجموعة زلاطيمو للحلويات

المصدر: من إعداد الباحث

علما بأن هذه القائمة تطول كون أعداد الريادين تتزايد بإستمرار حيث أن معظم هذه المشاريع بدأت صغيرة جدا وإستمرت بوجود رياديين صمموا على استمراها ليومنا الحالي، وكذلك فإن البعض منها جديد ويحاول الاستمرار بالعمل ليضعوا بصمة ويساهموا بنمو الاقتصاد الأردني من خلال توظيف كفاءات أردنية والقضاء على المشاكل الإقتصادية كالبطالة.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة (الطريقة والإجراءات)

1-4 نوع وطبيعة الدراسة

تتبع الدراسة الاسلوب الوصفي التحليلي، والذي يقوم على وصف ريادة الأعمال وكذلك التعرف على اهم الخصائص الواجب توافرها في الريادي، وقياس أثر الريادة في التأثير في سلوك طلبة الجامعات الأردنية وكليات المجتمع من خلال دراسة الريادة في الجامعات الأردنية وبالتالي التدريب في حاضنات الأعمال لفترة نضوج الافكار الريادية وقياس ذلك من خلال واقع المشروعات الريادية وأثرها في بناء الخصائص الريادية لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي بالأردن.

تقوم هذه الدراسة على استخدام منهجين من مناهج البحث العلمي:

أ- المنهج الوصفي التحليلي: لإستعراض أهم الأدبيات ذات العلاقة بالخصائص الريادة وأثرها على وقع الأعمال، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة مع إجراء بعض التحليل والمقارنات كلما أمكن ذلك لتغطية الجانب النظري من الدراسة.

ب- منهج البحث الميداني: وتم استخدامه لتغطية الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، والذي تحاول الدراسة من خلاله إختبار صحة فرضياتها، والإجابة عن تساؤلاتها، واستخلاص نتائجها من خلال الإعتماد على استبانه تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة وفقا للخطوات العملية المتعارف عليها.

2-4 الإستراتيجيات المتبعة في الدراسة

تم تصميم الدراسة من خلال التركيز على إستراتيجية المعاينة من خلال إعداد إستبانة وزعت على عينة من مجتمع الدراسة لتحديد أوجه القصور فيما يتعلق بالجوانب التعليمية والتدريبية لريادة الأعمال في الأردن، كما ستقدم هذه الدراسة مجموعة من السياسات المقترحة من اجل تحسين بيئة ريادة الأعمال في الأردن.

3-4 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الطلبة الذين يدرسون في الجامعات والكليات الاردنية ولديهم حاضنات أعمال وهي (الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس) كون تلك المؤسسات الأكاديمية تمتلك حاضنات الأعمال وقدر مجتمع الدراسة بحوالي 900 طالباً [1].

4-4 عينة الدراسة

إقتصرت عينة الدراسة على جميع الطلبة الذين يستخدمون حاضنات الأعمال وهم الطلبة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس. حيث تم تحديد حجم العينة بناءا على حجم المجتمع المقدر، وعليه فقد بلغ حجم العينة (269) طالبا (Sekaran & Bougie, 2010, 295) ؛ حيث تم توزيع 269 استبانة على كافة أفراد المجتمع بواقع 65 استبانة لكل جامعة و 74 استبانة وزعت على طلبة كلية القدس؛ وتم إستخدام الموقع الالكتروني الخاص بنشر الاستبانات (SURVEY MONKEY. 2014)، وكذلك التوزيع الشخصي. وقد تم استرجاع (235) إستبانه، وتم استبعاد (13) إستبانة غير صالحة لغايات التحليل، ليصبح حجم العينة التي أعتمدت لغايات التحليل (222) إستبانة أي ما نسبته 82.8% من إجمالي عينة الدراسة.

([1]) تم تقدير حجم المجتمع من قبل الباحث بسبب عدم ثبات المحتضنين في حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات؛ وذلك بسبب إنسحاب بعض الطلبة المحتضنين من الحواضن لأسباب خاصة بهم.

5-4 وحدة التحليل

تشكلت وحدة التحليل في هذه الدراسة عن طريق تحديد شروط لاختيار العينة من خلال دراسة الطلبة الريادين والمسجلين في الجامعات التي تمتلك حاضنات أعمال والذين مارسوا العمل داخل حاضنات الأعمال في كل من الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس.

6-4 طرائق جمع البيانات: اعتمد الباحث في جمع البيانات على المصادر التالية:

المصادر الثانوية: تمثلت في الكتب والدراسات السابقة والمقالات المختلفة والمتوفرة في المكتبات والمراجع والدراسات ذات الصلة وهي:المراجع والمصادر المتعلقة بالريادة وحاضنات الأعمال

- المجلات والمؤلفات العربية والأجنبية لتغطية الإطار النظري وبناء فكرة الدراسة ونموجها.
- المعلومات المتوفرة على الانترنت والمواقع الالكترونية.

المصادر الأولية: قام الباحث بتطوير استبانه لقياس متغيرات الدراسة، لتشتمل على مجموعة من الاسئلة يمكن من خلالها جمع المعلومات من عينة الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الاول: المتغيرات الديموغرافية.
- الجزء الثاني: المتغيرالمستقل (الخصائص الريادية)
- الجزء الثالث: المتغير التابع (المشروعات الريادية)

وذلك بهدف جمع البيانات الأولية، عن طريق توزيعها وتفريغها والعمل على تحليلها واستخراج النتائج والخروج بتوصيات مناسبة إعتماداً على نتائج الدراسة

7-4 البيانات الاولية (أداة الدراسة، الصدق والثبات، ملائمة النموذج)

وتشمل هذه البيانات والتي قام الباحث بدراستها أداة الدراسة والصدق والثبات وملائمة النموذج للتحليل كما هو مبين أدناه:

1-7-4 أداة الدراسة

تم الاستعانة مقياس ليكارت الخماسي في تصميم الاستبيان وفي طريقة عرض منهجية تطوير الاستبانة والتي ستتشكل من اسئلة لها علاقة مباشرة بالمشروعات الريادية وستتشكل من:
- المتغيرات المستقلة والتي تتناول الخصائص الريادية، من خلال سؤالهم عن أبعاد:
القدرة على الإبداع والمقدرة على تحمل المخاطرة و المثابرة والعزيمة
- المتغيرات التابعة والتي تتناول ريادة الأعمال، وتم سؤالهم عن عن أبعاد:
إنشاء مشروع مبدع ومبتكر وإرادة التضحية والبدء بالمشروع وإرادة الإستمرارية بالمشروع

لقد تم تطوير استبانة لقياس أثر خصائص الريادة على واقع الأعمال دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال من وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس، وتكونت هذه الاستبانة من ثلاثة أجزاء هي:

الجزء الأول: ويتضمن المعلومات العامة الآتية (النوع الاجتماعي، العمر، التخصص).
الجزء الثّاني: يحتوي هذا الجزء على فقرات تغطي متغير الدراسة المستقل (خصائص الريادة).
الجزء الثالث: يحتوي هذا الجزء على فقرات تغطي متغير الدراسة التابع (المشروعات الريادية).

وقد تم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي (موافق تماما، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق على الاطلاق)، وأعطيت الإجابات أرقاماً من (1-5)، بحيث يدل الرقم(1)على (غير موافق على الاطلاق)، والرقم (2) على (غير موافق)، والرقم (3) على (موافق بدرجة متوسطة)، والرقم (4) على (موافق)، والرقم (5)، (موافق تماما).

الجدول رقم (6)

متغيرات الدراسة وأرقام الفقرات التي تقيسها

تسلسل الفقرات	المجال
16-1	**أبعاد الخصائص الريادية**
6-1	القدرة على الإبداع
11-7	المقدرة على تحمل المخاطرة
16-12	المثابرة والعزيمة
31-17	**أبعاد المشروعات الريادية**
21-17	إنشاء مشروع مبدع ومبتكر
26-22	إرادة التضحية والبدء بالمشروع
31-27	إرادة الإستمرارية بالمشروع

المصدر: الجدول من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات التحليل

2-7-4 صدق الدراسة

تم عرض الاستبانة على (12) محكم من أساتذة الإدارة المختصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صدق فقراتها، ولقد تم الأخذ بآرائهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة، على نحو دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها، مما يؤكد على صدق الأداة، وتم الإكتفاء بالصدق الظاهري.

3-7-4 ثبات أداة الدراسة

جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار وذلك بتوزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (25) مبحوثاً من عينة الدراسة، وبفارق أسبوعين بين عمليتي التطبيق، حيث جرى استخراج معامل الثبات، للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بُعد من أبعاد الدراسة ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (7) الآتي:

الجدول (7)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل ولكل بُعد من أبعاد الدراسة

البعد	المتغير	تسلسل الفقرات	معامل الثبات Alpha
1	القدرة على الإبداع	6-1	0.80
2	المقدرة على تحمل المخاطرة	11-7	0.82
3	المثابرة والعزيمة	16-12	0.85
3-1	**الخصائص الريادية**	16-1	0.83
1	إنشاء مشروع مبدع ومبتكر	21-17	0.89
2	إرادة التضحية والبدء بالمشروع	26-22	0.81
3	إرادة الإستمرارية بالمشروع	31-27	0.82
3-1	**المشروعات الريادية**	31-17	0.85
	كافة متغيرات الدراسة		0.83

المصدر: الجدول من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات التحليل

8-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة

أدخلت البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، إلى الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package of Social Sciences SPSS (16.0) وأخضعت من خلال هذا البرنامج للاختبارات والإجراءات الإحصائية التالية:

أ- الاختبارات الإحصائية:

- من خلال النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

ب- الإختبارات الاحصائية الخاصة بفرضيات الدراسة:

1- معامل (كرونباخ ألفا) Cronbach Alpha لقياس ثبات أداة الدراسة وهي الاستبانة.

2- اختبار التوزيع الطبيعي، ومشكلة الارتباط الخطي المتعدد، واختبار الارتباط الذاتي، وعدم تجانس التباين.

3- معامل الارتباط Correlation لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

4- تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression.

الفصل الخامس

تحليل البيانات وإختبار الفرضيات

1-5 وصف خصائص عينة الدراسة

تمتاز عينة الدراسة بأنها شملت الطلبة الريادين والذين يعملون في حاضنات الأعمال في كل من الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس. كما بينه الجدول رقم (8)

الجدول رقم (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
العمر	20 سنة فأقل	11	%5
	20-25 سنة	72	%32.4
	26-30 سنة	99	%44.6
	31 سنة فأكثر	40	%18.0
الجنس	ذكر	156	%70,3
	انثى	66	%29,7
التخصص	العلوم الادارية	64	%28,8
	الفنون التطبيقية	18	%8.1
	الحاسوب	44	%19,8
	الطبي	46	%20,7
	فندقة	19	%8.6
	هندسة	31	%14

المصدر: الجدول من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات التحليل

يظهر من الجدول رقم (8) أن المرتبة الأولى إحتلتها الفئة الفئة العمرية من (25-30 سنة) للفئة قيد الدراسة وهم المحتضنون في حاضنات الأعمال وبنسبة (44.6%) وهي نسبة منطقية كون أن معظم الرياديين والذين بدأوا بالعمل في حاضنات الأعمال هم الطلبة الذين لديهم جدية أكبر من غيرهم من حيث العمر لذا احتلت بعدها الفئة العمرية الثانية من (21-25 سنة) وبنسبة (32.4%) وهذا يفسر أن معظم الطلبة يتدربون على مادة ريادة الأعمال هم طلبة السنة الثانية وأعلى لإرتياد حاضنات الأعمال في الجامعات، وجاء في المرتبة الثالثة من أفراد العينة الطلبة والذين كانت أعمارهم من (30 سنة فأكثر) وبنسبة (18.0%) وهذا الأمر طبيعي كون الطلبة الذين بدأوا العمل في الحاضنات هم طلبة جديين ويرغبون في انشاء مشروع مبتكر ولان البعض منهم ظروفهم كانت صعبة فتأخروا في الالتحاق بالجامعة أو الكلية للدراسة فيها ونسبتهم أصلا منخفضة من اجمالي أعداد الطلبة لذا فإنهم وجدوا في ما تقدمه حاضنات الأعمال بديلا هاما لهم من خلال البدء بالعمل واستثمار الوقت للعمل المنتج، وأخيرا كانت الفئة العمرية من (20 سنة فأقل) وبنسبة (5%) معقولة ومنطقية كون أن الطلبة في هذا الفئة يكونوا غير جديين في الالتزام بالعمل في الحاضنات.

وبالنسبة لمتغير الجنس لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن (70.3%) من عينة الدراسة من االذكور، مقابل (29.7%) من الاناث.

أما بالنسبة لمتغير التخصص لأفراد عينة الدراسة فقد وجد أن (28.8%) من ذوي تخصص العلوم الادارية، ومن هم تخصص الطبي جاء في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (20.7%)، وفي المرتبة الثالثة طلبة ذوي تخصص الحاسوب بنسبة بلغت (19.8%)، وفي المرتبة الرابعة طلبة تخصص هندسة بنسبة بلغت (14%)، وفي المرتبة الخامسة طلبة تخصص الفندقة بنسبة بلغت (8.6%)، وجاء في المرتبة الأخيرة طلبة فنون تطبيقية بنسبة (8.1%) من عينة الدراسة.

2-5 تحليل أسئلة الدراسة

بعد جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانه على كافة الطلبة من عينة الدراسة القصدية في كل من الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الاميرة سمية وكلية القدس، تم استخدام برمجية SPSS (16.0) لتحليل أسئلة الدراسة والتي شملت كافة المتغيرات المستقلة والتابعة؛ وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائيّ الوصفيّ للبيانات، وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة، والأهمية النسبية لجميع أبعاد الدراسة، والفقرات المكوّنة لكل بعد، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كما يلي:

غير موافق على الاطلاق	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق	موافق تماما
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

واستناداً إلى ذلك فإنّ قيم المتوسّطات الحسابيّة التي وصلت إليها الدراسة، والتي يتم احتسابها احصائيا بالمعادلة 5-1/3 =1.33 سيتمّ التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي

مرتفع	متوسط	منخفض
5−3.68	3.67−2.34	2.33−1

وبناءً على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسّط الحسابيّ للفقرات أكبر من (3.68) فيكون مستوى التصّورات مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة، أمّا إذا كانت قيمة المتوسّط الحسابيّ يقع بين (3.67-2.34) فإنّ مستوى التصّورات متوسّط، وإذا كان المتوسّط الحسابيّ أقلّ من (2.33) فيكون مستوى التصّورات منخفضاً.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما هي تصورات الطلبة نحو أبعاد الخصائص الريادية؟

الجدول رقم (9)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين للخصائص الريادية

تسلسل الفقرات	أسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الفقرة وفقاً للمتوسط الحسابي
6-1	القدرة على الإبداع	3.41	0.39	2	متوسط
11-7	المقدرة على تحمل المخاطرة	3.37	0.53	3	متوسط
16-12	المثابرة والعزيمة	3.74	0.48	1	مرتفع
16-1	**المتوسط الكلي لأبعاد الخصائص الريادية**	**3.51**		**-**	**متوسط**

يبين الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على الخصائص الريادية من وجهة نظر الطلبة (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة ، المثابرة والعزيمة) كانت على النحو الآتي: حيث كان المتوسط الكلي الخصائص الريادية من وجهة نظر الطلبة بلغ (3.51) متوسطا، وقد احتل بُعد المثابرة والعزيمة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلـغ (3.74) مرتفعا، في حين جاء في المرتبة الثانية بُعد القدرة على الإبداع بمتوسط حسابي بلـغ (3.41) متوسطا، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد المقدرة على تحمل المخاطرة بمتوسط حسابي بلـغ (3.37) متوسطا أيضا.

إن تفسير ذلك ايضا يعود الى ان الطلبة في عينة الدراسة يجدون أن كلا من المثابرة والعزيمة هي من سمات الريادي والذي يجب ان يتحلى به اي ريادي ليستمر في عمله وينمو لذا كان المتوسط للفقرات (12-16) مرتفعا، بينما الفقرات (1-6) و(7-11) فقد كان المتوسط متوسطا وهذا الامر منطقيا كون الطلبة المحتضنين بالنسبة لبعد القدرة على الإبداع والمقدرة على تحمل المخاطرة؛ فإن مادة ريادة الأعمال ووجودهم في حاضنات الأعمال ستحثهم على الإبداع وتحمل المخاطرة ولكن ليس بشكل كبير الامر الذي يجب ان يؤديه كل من المنزل والمدرسة والجامعة عندها تكون هذه النسبة مرتفعة اي بمعنى أن يتم إعطاء مفهوم الريادة والريادين أهمية كبرى لتدخل في ثقافة مجتمعنا، هذا بالاضافة الى ان تحمل المخاطرة ليس بالامر السهل لذا فمن المنطقي أن يكون المتوسط الحسابي لها متوسطا كون العمل على أرض الواقع لم يبدأ بعد.

أما من حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (9) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرات (7-11) في بعد المقدرة على تحمل المخاطرة، اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (0.53) في حين سجلت الفقرات (1-6) في بُعد القدرة على الإبداع أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.39).

وفيما يلي عرض تفصيلي للفقرات المتضمنة أبعاد الخصائص الريادية كما يلي:

أولاً: تصورات أفراد عينة الدراسة لبُعد القدرة على الإبداع

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على فقرات متغير القدرة على الإبداع، والجدول (10) يبين ذلك.

الجدول رقم (10)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير القدرة على الإبداع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أتعامل مع المشاكل التي تواجهني كفرص	3.68	1.21	3	مرتفع
2	أمتلك المهارة على طرح عدة بدائل لحل أية مشكلة	3.94	1.06	2	مرتفع
3	أحاول أن أتميز في كل عمل أقوم به	3.26	1.12	5	متوسط
4	أطرح حلولا قابلة للتطبيق للمشكلات التي تواجهني	1.91	0.966	6	ضعيف
5	أفكر بطرق جديدة للبدء بأي مشروع	3.64	1.03	4	متوسط
6	أتبنى الأفكار الخارجة عن المألوف في حل المشكلات	4.04	1.10	1	مرتفع
القدرة على الإبداع		**3.41**		**-**	**متوسط**

يشير الجدول (10) إلى أن مستوى القدرة على الإبداع في حاضنات الأعمال من وجهة نظر الطلبة جاء متوسطاً، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.41). وعلى مستوى الفقرات فقد كانت تصورات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على الفقرة (6) إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.04) وتلاها الفقرات (2) و (1) على التوالي بالارتفاع، في حين كانت تصوراتهم متوسطة على الفقرة (5)، أما الفقرة رقم (4) فقد كانت منخفضة إذ بلغ متوسطها الحسابي (1.91) وبإنحراف معياري (0.966).

ويمكن تفسير نتيجة جدول رقم (10) الى أن حاضنات الأعمال تحث بشكل متوسط على الإبداع لدى الطلبة، وذلك كون حاضنات الأعمال تقوم بالأعمال المنوطة بها بشكل متوسط بإعتبار القدرة على الإبداع لابد من أن يأتي ليس فقط من دورة تدريبية في مجال ريادة الأعمال بل من خلال المنظومة التعليمية ككل " أي من خلال المنزل، المدرسة، الجامعة".

أما على مستوى الفقرات فإن النتائج المتوسط الحسابي لتصورات أفراد عينة الدراسة كانت مرتفعة للفقرات (6 و2 و1) وذلك كون أن الطلبة الريادين والذين بدأوا مشوار أعمالهم الاولي فهم يسعون الى تبني الافكار الخارجة عن المألوف في حل مشكلاتهم التي قد تطرأ بالاضافة الى أنهم يرغبون بأبعاد اي مشكلة عن طريق تحقيق أحلامهم، وأنهم يبحثون عن الفرص من خلال خلق مشاريع يحتاجها المجتمع لذا فهم تواقون للتعامل مع المشكلات التي تواجههم كفرص لاستغلالها لمصلحتهم. أما الفقرة (5 و3) فكان متوسطها الحسابي متوسطا كون أن المشروع الريادي لم يبدأ على أرض الواقع لكنهم يبحثون عن أية طرق جديدة للبدء بأي مشروع وأنهم سيتميزون في كل أعمالهم بنسبة متوسطه كونهم في المراحل الاولية للمشروع ويمكن أن يتم تغييره أو تعديله إذا تتبين عدم جدوى ذلك من خلال آراء اصحاب الإختصاص " لجنة الخبراء" Advisory Committee كونهم في المراحل الأولية من حياة عمر المشروع. أما الفقرة (4) فقد كان متوسطها الحسابي منخفضا حيث أنهم لم يواجهوا حاليا " أي في مرحلة الإحتضان أية مشاكل واقعية وخطيرة حاليا.

ومن حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (10) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (1) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.21)، في حين سجلت الفقرة (4) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.94).

ثانياً: تصورات أفراد عينة الدراسة لبعد المقدرة على تحمل المخاطرة

الجدول رقم (11)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير المقدرة على تحمل المخاطرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	اتحمل مسؤولية القرارات التي اتخذها	3.29	1.20	3	متوسط
8	امتلك القدرة على تحمل نتائج المخاطرة	4.18	0.95	1	مرتفع
9	اميل الى الاعمال التي تتسم بالمخاطرة	2.25	1.40	5	ضعيف
10	لا استسلم بسهولة عند مواجهة مخاطر العمل	4.15	0.92	2	مرتفع
11	اتعامل مع المشاكل التي اواجهها	3.00	1.22	4	متوسط
	المقدرة على تحمل المخاطرة	**3.37**		**-**	**متوسط**

يشير الجدول (11) إلى أن المقدرة على تحمل المخاطرة من وجهة نظر الطلبة كان متوسطاً، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.37)، أما على مستوى الفقرات فقد كانت تصورات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على الفقرات (8) و (10)، في حين كانت تصوراتهم متوسطة على الفقرات (7) و (11) بينما كانت الفقرة (9) تحمل تصورا ضعيفا لأفراد العينة.

والتفسير لنتائج جدول رقم (11) يعود الى كون أن المحتضنين في حاضنات الأعمال هم من الطلبة وهم يمكن أن يستسلموا كونهم يخافون من الفشل ناهيك عن خوفهم من وجود أناس يفرحون لفشل غيرهم وهذا الامر منتشر في مجتمعاتنا، مع أن المدربين في حاضنات الأعمال يعملون جاهدين لمسح اية آثار سلبية مجتمعية في أذهان الريادي ليصبح قادرا على المقدرة على تحمل المخاطرة بجرأة وبدون خجل. علما بأن هذه النتيجة جاءت غريبة على الريادي والذي لا يستسلم بسهولة عند وجود أية مخاطر في عمله.

ويشير الجدول رقم (11) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (9) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.40)، كون أن أفراد العينة ميالون إلى الأعمال التي تتسم بالمخاطر. في حين سجلت الفقرة (10) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.92).

ثالثاً: تصورات أفراد عينة الدراسة لبعد المثابرة والعزيمة

الجدول رقم (12)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير المثابرة والعزيمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
12	أعتبر قصص النجاح مصدر إلهامي	3.95	1.10	2	مرتفع
13	أتطلع للمستقبل غير نادما على ما فاتني من فرص	3.54	1.11	4	متوسط
14	أقيم نقاط قوتي وضعفي بشكل دائم	3.31	1.49	5	متوسط
15	أتحدى نفسي لإختبار قدراتي	3.77	1.03	3	مرتفع
16	أعتقد أن العوائق لا تمنعني من التجربة	4.14	0.98	1	مرتفع
	المثابرة والعزيمة	**3.74**			**مرتفع**

يشير الجدول رقم (12) إلى أن بعد المثابرة والعزيمة بوصفه بعدا من أبعاد الخصائص الريادية في حاضنات الأعمال كان مرتفعاً، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.74). أما على مستوى الفقرات فقد كانت تصورات أفراد عينة الدراسة مرتفعة على الفقرات (16) بمتوسط حسابي (4.14) وبإنحراف معياري (0.98)، أما الفقرة (14) فقد فقد إحتلت نسبة متوسطة من تصورات أفراد العينة.

أما تفسير نتائج الجدول (12) فيعود الى ان المتوسطات الحسابية لبعد المثابرة والعزيمة إحتلت نسبة مرتفعة من تصورات أفراد العينة وهذا الامر يعود بالضرورة الى أن نية وهدف الريادين المحتضنين في حاضنات الأعمال يسعون الى المثابرة والعزيمة لمشاريعهم بشكل مرتفع وهذا هو الهدف الاساسي لوجودهم في حاضنات الأعمال. أما على مستوى الفقرات فقد إحتلت الفقرات (16و 12 و 15) متوسطات حسابية مرتفعة تدل على أن وجود الريادي في حاضنات الأعمال وهم في مراحل مبكرة من أعمالهم فهم يعتقدون أن العوائق لا تمنعهم من التجربة والمحاولة مرارا وتكرار.

كذلك فإن قصص النجاح (Success Stories) تؤثر بشكل كبير فيهم وذلك لما لها من أهمية أكثر من المدرب او المدرس او المشرف نفسه حيث يؤثر كلام الناجحين والذين يقصون قصص نجاحاتهم للطلبة وهو من أهم الادوار التي تقوم به حاضنات الأعمال لما له من تاثير ايجابي تبين من خلال النتائج أعلاه واضح على الطلبة المحتضنين من خلال حثهم على المثابرة والعزيمة في مشروعاتهم والتي تؤثر ايجابا على واقع أعمالهم الريادية، هذا بالاضافة الى أنهم يبحثون في إنشاء مشاريعهم الى التحدي وأن هذا التحدي يعود الى تحدي النفس لإختبار القوة والتحمل لدى الريادين. بينما الفقرات (13 و 14) فقد كانت متوسطاتها الحسابية متوسطة حيث أن أفراد العينة " الريادين والذين يعملون داخل حاضنات الأعمال" يتطلعون الى المستقبل كونهم في مراحل مبكرة من العمر بالاضافة الى موضوع تقييمهم لنقاط القوة والضعف فهم لم يمارسوا العمل التجاري من قبل بالاضافة الى أن الثقافة في مجتمعنا لا تحث على فتح المشاريع بل على الوظيفة كالطبيب أو المهندس، لذا فإن استجابتهم لهذه الفقرة كان وسطها الحسابي متوسطا.

أما من حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (12) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (14) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.49)، في حين سجلت الفقرة (16) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.98).

الإجابة عن السؤال الثاني: ما هي تصورات الطلبة نحو أبعاد المشروعات الريادية؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد المشروعات الريادية من وجهة نظر الطلبة، والجدول (13) يبين ذلك.

الجدول رقم (13)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد المشروعات الريادية

تسلسل الفقرات	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
21-17	إنشاء مشروع مبدع ومبتكر	2.89	0.43	3	متوسط
26-22	إرادة التضحية والبدء بالمشروع	3.68	0.54	1	مرتفع
31-27	إرادة الإستمرارية بالمشروع	3.50	0.48	2	متوسط
31-17	**المتوسط الكلي لأبعاد المشروعات الريادية**	**3.36**		-	**متوسط**

يظهر من الجدول رقم (13) أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لأبعاد المشروعات الريادية بلغ (3.36)، وهذا يعني أن تصورات أفراد عينة الدراسة عن المشروعات الريادية في حاضنات الأعمال لطلبة ذات مستوى متوسط.

وبتحليل أبعاد المشروعات الريادية يتضح أن بُعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، وانحراف معياري (0.54)، يليه بُعد إرادة الإستمرارية بالمشروع بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وانحراف معياري (0.48)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بُعد إنشاء مشروع مبدع ومبتكر بمتوسط حسابي بلغ (2.89)، وانحراف معياري (0.43).

إن تفسير هذه النتائج يعود الى ان المشروعات الريادية والتي يتدرب المحتضنون عليها لتصبح واقعا ملموسا يكون فيها المحتضنون غير واثقين تماما من نجاح مشاريعهم وإستمراريتها لذا فإن المتوسط الحسابي لها يكون متوسطا.

بينما الفقرات (22-26) في والتي شملت بعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع فإن الطلبة متأكدون من ذلك لانهم حاليا يضحوا بوقتهم وجهدهم وأموالهم لتحقيق غاياتهم لذا كان المتوسط لها مرتفعا. أما الفقرات الاخرى (27-31) و (17-21) فقد كانت متوسطاتها الحسابية وتصورات أفراد العينة عنها متوسطا كون أن أفراد العينة لم يباشروا العمل الفعلي ولم يلمسوا موضوع الإستمرارية بالواقع العملي.

أما من حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (13) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرات (22-26) في بعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع، اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (0.54) في حين سجلت الفقرات (17-21) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.43).

هذا، وقد تم تحليل فقرات كل بعد من أبعاد المشروعات الريادية مجتمعة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: تصورات الطلبة لإنشاء مشروع مبدع ومبتكر كبعد من أبعاد المشروعات الريادية.

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على فقرات متغير إنشاء مشروع مبدع ومبتكر، والجدول (14) يبين ذلك.

الجدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير إنشاء مشروع مبدع ومبتكر

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
17	أرغب بالاستقلالية عند القيام بعملي	3.63	1.06	1	متوسط
18	أستثمر كل ما لدي من طاقة في إنشاء مشروع مميز	1.59	0.69	5	ضعيف
19	أهدف من إنشاء مشروعي الى تقديم شيء مثمر للمجتمع	2.92	1.29	4	متوسطة
20	أسعى لتلبية حاجات الناس في مشروعي الخاص	3.06	1.59	3	متوسطة
21	أتبنى أية تطورات تكنولوجية تخدم عملي	3.23	1.43	2	متوسط
	إنشاء مشروع مبدع ومبتكر	**2.88**		**-**	**متوسط**

يظهر من الجدول رقم (14) أنّ المتوسط العام لتصوّرات الطلبة لإنشاء مشروع مبدع ومبتكر بوصفه بعداً من أبعاد المشروعات الريادية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.88) ، كما يظهر من أنّ المتوسّطات الحسابيّة للفقرات (17) (21) (20) (19) على التوالي جاءت بدرجة متوسطة، أما الفقرة (18) فقد كان متوسطها الحسابي لتصورات أفراد العينة ضعيفا.

والتفسير لجدول رقم (14) أيضا يعود الى أن أفراد العينة يبحثون في إنشاء مشروع مبدع ومبتكر خاص بهم وبصورة متوسطه، ولانهم هم الذين اختاروا مشاريعهم بأنفسهم وهو حلمهم وهو المشروع الذي يبذلون وقتهم وجهدهم لتحقيقه ونجاحه لذا كانت المتوسطات الحسابية لتلك الفقرات معظمها متوسطة بسبب أنهم لم يلمسوا النجاح لإنشاء مشروعهم وهي نتيجة منطقية. والفقرات (17و 21 و 20 و 19) بينت أن ثقة الرياديين المحتضنين برغبتهم بالإستقلالية في عملهم وأن يكونوا مدراء أنفسهم Become his own boss عند إنشاء مشروع مبدع ومبتكر خاص بهم متبنيين أية تطورات تكنولوجية تخدم أعمالهم كونهم جيل يهتم بالتطورات التكونولوجية المتسارعة وكذلك فإن المحتضنين يرغبون في السعي لتلبية حاجات الناس وتقديم شيء مثمر للمجتمع بحسب خبرتهم المتواضعة في السوق وكذلك إنشاء مشروع مميز لكنهم وبسبب عدم البدء الفعلي بالمشروع فان اجاباتهم كانت متوسطاتهم الحسابية متوسطة. أما الفقرة (18) فقد كانت ضعيفة بسبب أن الريادين المحتضنين لا

يعلمون مقدار الطاقة الواجب استثمارها في إنشاء مشروع مميز كون أن مشروعهم لم يخرج الى أرض الواقع وكونهم يسعون لتوزيع الخطر و مشاركة الاخرين في إنشاء مشاريعهم.
أما ومن حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (14) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (20) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.59)، في حين سجلت الفقرة (18) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.69).

ثانياً: تصورات الطلبة للتضحية والبدء بالعمل كبعد من أبعاد المشروعات الريادية

جدول رقم (15)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير إرادة التضحية والبدء بالمشروع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
22	أبذل كل طاقتي من أجل تحقيق حلمي	4.10	0.98	1	مرتفع
23	أعمل لساعات طويلة عند البدء في مشروعي	2.99	1.20	5	متوسط
24	أحب عملي مهما كان نوعه	3.98	1.10	2	مرتفع
25	أسعى الى التعلم يوميا طرائق جديدة لانجاز الأعمال	3.61	1.14	4	متوسط
26	أضحي غالبا براحتي على حساب العمل الذي اقوم به	3.70	1.31	3	مرتفع
	إرادة التضحية والبدء بالمشروع	**3.68**		-	**مرتفع**

يظهر من الجدول (15) أنّ المتوسط العام لتصوّرات الطلبة للتضحية في البدء بالعمل بوصفه بعداً من أبعاد المشروعات الريادية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.68) ، كما يظهر من الجدول أنّ المتوسّطات الحسابية للفقرات (22) (24) (26) جاءت بدرجة مرتفعة. أما الفقرات (25) (23) فكانت المتوسطات الحسابية لها متوسطة.

وتفسير الجدول رقم (15) يعود الى أن معظم أفراد العينة "الطلبة الرياديين المحتضنين" سيمضون ساعات طويلة وخاصة عند البدء بمشروعه حتى يبدأ بتحصيل الايراد منه وبشكل مناسب وهذا ما ظهر بالمتوسط الحسابي المرتفع لبعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع، أما على مستوى الفقرات فقد أظهرت الفقرات (22 و24 و26) متوسطات حسابية مرتفعة كون أن تصورات أفراد

العينة تسعى لبذل كل ما يملكونه من طاقة من أجل تحقيق أحلامهم بالاضافة الى حبهم لعملهم مها كان نوعه وأنهم يضحون بساعات الراحة على حساب ما يقومون به من عمل كونهم في مقتبل العمر ولانهم يعلمون ضمنيا أهمية ما يقومون به من أعمال يحبونها ويضحوا من أجلها، بينما الفقرتين (25 و 23) فكانت متوسطاتهم الحسابية متوسطة بسبب أنهم يسعون الى التعلم يوميا لتعلم طرائق جديدة لانجاز الأعمال بالاضافة الى أنهم سيمضون ساعات طويلة للبدء بمشروعهم وبنسب متوسطه كونهم لم يمارسوا العمل بطريقة فعلية وعلى أرض الواقع وبسبب عدم معرفتهم الاكيدة بمقدار الساعات الطويلة الواجب بذلها او سعيهم لتعلم طرائق جديدة كونهم يفضلون البدء وبسرعة بمشروعهم دون بذل المزيد من الجهد في تعلم طرائق جديدة لانهم سيكونوا مشغولون في مشروعهم ونجاحه علما بأنهم لو اهتموا بهذا البند فسوف ينجح مشروعهم بشكل كبير وسوف يبقى متطورا ومواكبا لكل ما هو جديد وهذا الامر له علاقة بثقافة المجتمع وبخاصة في أواسط الشباب.

أما من حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (15) إلى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (26) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.31)، في حين سجلت الفقرة (22) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري قدره (0.98).

ثالثاً: تصورات الطلبة للإستمرارية بالعمل كبعد من أبعاد المشروعات الريادية

الجدول رقم (16)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة عن فقرات متغير إرادة الإستمرارية بالمشروع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
27	أسعى الى إنجاز المهام المطلوبة مني يوما بيوم دون تأجيل	3.80	1.06	3	مرتفع
28	أرى أن نجاحي يعتمد على إستمراريتي بعملي	2.09	1.42	5	ضعيف
29	أجرب أكثر من فكرة للوصول الى ما هو منتج	3.87	1.15	2	مرتفع
30	اعتقد بان الوقت لم يفت بعد للبدء بأي عمل	3.66	1.06	4	متوسط
31	أصر على مواجهة العقبات التي تواجهني	4.06	1.09	1	مرتفع
إرادة الإستمرارية بالمشروع		**3.49**		**-**	**متوسط**

يظهر من الجدول رقم (16) أنّ المتوسط العام لتصوّرات الطلبة للإستمرارية بالعمل بوصفه بعداً من أبعاد المشروعات الريادية جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.49) ، كما يظهر من الجدول أنّ المتوسّطات الحسابيّة للفقرات (31) (29) (27) جاءت بدرجة مرتفعة، بينما الفقرة (30) فقد كانت تصورات أفراد العينة متوسطة، والفقرة (28) جاء متوسطها الحشابي منخفضا.

وتفسير الجدول رقم (16) يعود الى الطلبة أفراد العينة "الطلبة المحتضنين" يسعون للإستمرارية بعملهم لكن بشكل متوسط كونهم يعيشون في بيئة عدم التأكد وخوفهم من المستقبل أدى الى ان تكون المتوسطات الحسابية متوسطة وهذا أمر منطقي كونهم لم يباشروا أصلا بعملهم على أرض الواقع مما يزيد من فكرة الخوف من الإستمرار. أما على مستوى الفقرات فإن الفقرات (31 و29 و27) جاءت المتوسطات الحسابية مرتفعة كون أن تصورات أفراد العينة في إصرارهم على مواجهة العقبات التي تواجههم وعنادهم بالاضافة الى أنهم مهتمين وبشكل مرتفع على التجربة لاكثر من فكرة حتى لو قاموا بتغيير أفكارهم او تجربة أكثر من فكرة للوصول الى كل ما هو منتج الامر الذي سينعكس ايجابيا على إستمراريتهم بالعمل بالاضافة الى سعيهم لانجاز كافة المهام المطلوبة منهم بدون تأجيل أو تأخير. أما الفقرة (30) فان المحتضنين في مقتبل العمر وهم يعلمون ان قطار العمر لم

يفت للبدء باي عمل وهذا يعتبر من اوائل الأعمال التي يفكرون بالقيام بها بشكل جدي لذلك كانت مستوى تصوراتهم متوسطة، أما الفقرة (28) فكانت مفاجئة حيث أنهم يرون أن نجاحهم يعتمد على إستمراريتهم بالعمل وهذا أمر منطقي بينما تصوراتهم عن ذلك لم تكن كذلك ويعتقد الباحث أن ذلك يعود الى أنهم لم يشعروا بالنجاح فعليا لغاية الآن.

ومن حيث الانحرافات المعيارية فيشير الجدول رقم (16) الى أن أعلى تشتت في إجابات أفراد العينة يعود للفقرة (28) اذ سجلت إنحرافا معياريا قدره (1.42)، في حين سجلت الفقرة (30) (27) أدنى تشتت في إجابات أفراد العينة وبإنحراف معياري متشابه قدره (1.06).

3-5 ملاءمة نموذج الدراسة للأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار مدى ملاءمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار الخطي والاختبارات المعلمية تم إختبار كل من التوزيع الطبيعي والإرتباط الخطي المتعدد والإرتباط الذاتي، وذلك على النحو التالي:

1-3-5 إختبار التوزيع الطبيعي Normality

يستخدم في هذا الصدد نوعين من الاختبارات للتأكد من خلو العينة من القيم المتطرفة، وأنها تتوزع توزيعا طبيعياً، وهذان الاختباران هما **Kolmogorov-Smirnov & Shapiro-Wilk**، حيث ان القاعدة تنص على ان المتغير يتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة Sig أكبر من 5%، (Gujarati, 2003) وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (17)

إختبار التوزيع الطبيعي

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov(a)			
Sig.	**Df**	**Statistics**	**Sig.**	**df**	**Statistics**	**المتغير**
0.110	222	0.991	**0.200**	222	0.048	القدرة على الإبداع
0.078	222	0.989	**0.058**	222	0.059	المقدرة على تحمل المخاطرة
0.054	222	0.987	**0.179**	222	0.051	المثابرة والعزيمة
0.132	222	0.993	**0.200**	222	0.045	المشروعات الريادية

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع القيم كشفت بالاختبار عن مستوى دلالة أكبر من 0.05 وهذا دليل على أن جميع القيم تتوزع بشكل طبيعياً ولا يوجد لقيم متطرفة تؤثر في النموذج ضمن العينة.

2-3-5 اختبار الارتباط الخطي المتعدد Multicollinearity

وتشير هذه الظاهرة إلى وجود إرتباط خطي شبه تام بين متغيرين أو أكثر، يعمل على تضخيم قيمة معامل التحديد R^2 ويجعله أكبر من قيمته الفعلية، ولهذا تم احتساب قيمة معامل تضخم التباين عند كل متغير حسب الفرضية التي يتم اختبارها، وقد كانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (18)

نتائج اختبار الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة

الفرضية	المتغير	معامل تضخم التباين VIF
H_o1	القدرة على الإبداع	4.347
	المقدرة على تحمل المخاطرة	4.579
	المثابرة والعزيمة	3.831

يبين الجدول (18) أن قيم معامل تضخم التباين كانت جميعها أكبر من العدد 1 وأقل من العدد 10، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة.

ولتأكيد النتيجة السابقة تم استخدام معاملات إرتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل للتأكد من عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات الفرعية في المتغير المستقل.

الجدول رقم (19)

مصفوفة الارتباط لأبعاد الخصائص الريادية

المتغير	القدرة على الإبداع	المقدرة على تحمل المخاطرة	المثابرة والعزيمة (النمو)
القدرة على الإبداع	1.000		
المقدرة على تحمل المخاطرة	0.532**	1.000	
المثابرة والعزيمة	0.283**	0.464**	1.000

(**) عند مستوى دلالة 0.01

يبين الجدول (19) أن أعلى ارتباط بين المتغيرات المستقلة هو (0.532) بين المتغيرين (القدرة على الإبداع) و(المقدرة على تحمل المخاطرة) في حين أن قيم معامل الارتباط بين المتغيرات

المستقلة الأخرى كان أقل من ذلك، وهذا يدل على عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة، حيث أنها كلها جاءت أقل من (0.80)، وعليه فإن العينة تخلو من مشكلة الارتباط الخطي العالي المتعدد.

3-3-5 اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation

يتحقق هذا الاختبار من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار، والتي تضعف قدرة النموذج على التنبؤ. ويتم التأكد من ذلك باجراء اختبار ديربن – واتسون (Durbin-Watson Test). بمقارنة D-W الجدولية لعينة حجمها n وعدد متغيراتها k مع نتيجة D-W المحسوبة، حيث يوجد قيمتان جدوليتان لإحصاءة D-W وهما dl القيمة الصغرى و du القيمة العظمى. حيث يتم رفض وجود مشكلة الارتباط الذاتي إذا كانت قيمة D-W المحسوبة أكبر من القيمة العظمى du، (Montgomery, Peck & Vining, 2001) وقد كانت نتائج هذا الاختبار كما يلي:

الجدول رقم (20)

إختبار مشكلة الارتباط الذاتي

الفرضية	قيمة D-W المحسوبة	Dl	Du	النتيجة
H01-1	1.829	1.758	1.779	لايوجد ارتباط ذاتي
H01-2	2.184	1.758	1.779	لايوجد ارتباط ذاتي
H01-3	1.830	1.758	1.779	لايوجد ارتباط ذاتي
H01	1.932	1.738	1.799	لايوجد ارتباط ذاتي

نلاحظ من جدول (20) ان قيم D-W للمتغيرات في الفرضيات المذكورة جميعها أكبر من du مما يشير لخلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي وصلاحياتها لاستخدامها في نموذج الانحدار.

4-3-5 إختبار عدم ثبات تباين الخطا العشوائي Heteroscedasticity Test

ان افتراض ثبات تباين الأخطاء العشوائية وأن يكون متوسطها يساوى صفرا، يعتبر من افتراضات الانحدار المهمة، وقد تم استخدام اختبار Breusch-Pagan-Godfrey للكشف عن عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي وذلك من خلال استخدام برمجية (E-Views)، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (21)

إختبار مشكلة عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي

الفرضية	F-statistic	Sig F	النتيجة
H01-1	0.1411	0.7251	تجانس في تباين الاخطاء العشوائية
H01-2	0.0653	0.7132	تجانس في تباين الاخطاء العشوائية
H01-3	3.1486	0.0875	تجانس في تباين الاخطاء العشوائية
H01	0.9341	0.3018	تجانس في تباين الاخطاء العشوائية

نلاحظ أن قيم (F-statistic) لقيم جميع الفرضيات كان بمستوى (Sig F) أكبر من 0.05، مما يشير الى خلو البيانات من ظاهرة عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي لنماذج الدراسة.

4-5 إختبار فرضيات الدراسة

في هذا الجزء من الدراسة نستعرض اختبار الفرضيات، حيث تم اخضاع الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المتفرعة منها لتحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear regression؛ في حين تم اخضاع الفرضية الثانية إلى اختبار Independent t-test و One-way ANOVA. وقد كانت النتائج كما يلي:

1-4-5 الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في المشروعات الريادية لدى طلبة حاضنات الأعمال

ولاختبار الفرضية الرئيسية الأولى، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (22)

نتائج اختبار أثر أبعاد الخصائص الريادية على المشروعات الريادية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coeffecient				
	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	درجة الحرية Df	Sig F	البيان	β	الخطأ المعياري	T	Sig t
المشروعات الريادية	0.642	0.412	51.302	3-219	0.000	القدرة على الإبداع	0.207	0.045	4.581	*0.000
						المقدرة على تحمل المخاطرة	0.356	0.054	6.542	*0.000
						المثابرة والعزيمة	0.020	0.042	0.472	0.638

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($P \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول رقم (22) أن معامل الارتباط (R = 0.642) يشير إلى العلاقة الموجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وهنالك أثر للمتغيرات المستقلة (أبعاد الخصائص الريادية) على المتغير التابع (المشروعات الريادية) ، حيث كانت قيمة F المحسوبة هي (51.302)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من 0.05، حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد (R^2= 0.412) وهي تشير إلى أن (41.2%) من التباين في (المشروعات الريادية) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد الخصائص الريادية).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة β عند بعد (القدرة على الإبداع) قد بلغت (0.207) وأن قيمة t عنده هي (4.581)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. كما كانت قيمة β عند بعد (المقدرة على تحمل المخاطرة) قد بلغت (0.356) وقيمة t عنده هي (6.542)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وقد بلغت قيمة β عند بعد (المثابرة والعزيمة) (0.020) وقيمة t عنده هي (0.472)، وبمستوى دلالة (Sig =0.638)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي.

5-4-1-1 الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إنشاء المشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال

الجدول رقم (23)

نتائج اختبار أثر أبعاد الخصائص الريادية على إنشاء المشروع

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coeffecient				
	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	درجة الحرية Df	Sig F	البيان	β	الخطأ المعياري	T	Sig t
إنشاء المشروع	0.516	0.266	26.605	3-219	0.000	القدرة على الإبداع	0.064	0.055	1.156	0.249
						المقدرة على تحمل المخاطرة	0.429	0.067	6.409	0.000
						المثابرة والعزيمة	0.008	0.052	0.146	0.884

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($P \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول رقم (23) أن معامل الارتباط ($R = 0.516$) يشير إلى العلاقة الموجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد الخصائص الريادية) على المتغير التابع (إنشاء المشروع) هو أثر ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة F المحسوبة هي (26.605)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.000$) وهو أقل من 0.05، حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.266$) وهي تشير إلى أن (26.6%) من التباين في (إنشاء المشروع) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد الخصائص الريادية).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة β عند بعد (القدرة على الإبداع) قد بلغت (0.064) وأن قيمة t عنده هي (1.156)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.249$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. كما كانت قيمة β عند بعد (المقدرة على تحمل المخاطرة) قد بلغت (0.429) وقيمة t عنده هي (6.409)، وبمستوى دلالـة ($Sig = 0.000$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وقد بلغت قيمة β عند بعد (المثابرة والعزيمة) (0.008) وقيمـة t عنده هي (0.146)، وبمستوى دلالة ($Sig = 0.884$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي.

5-4-1-2 الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إرادة التضحية والبدء بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال

الجدول رقم (24)

نتائج اختبار أثر أبعاد الخصائص الريادية على إرادة التضحية والبدء بالمشروع

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA			جدول المعاملات Coeffecient				
	R معامل الارتباط	R^2 معامل التحديد	F المحسوبة	درجة الحرية Df	Sig F	البيان	β	الخطأ المعياري	T	Sig t
إرادة التضحية والبدء بالمشروع	0.418	0.175	15.569	3-219	0.000	القدرة على الإبداع	0.192	0.070	2.736	0.007
						المقدرة على تحمل المخاطرة	0.283	0.085	3.334	0.001
						المثابرة والعزيمة	0.031	0.066	0.462	0.644

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى (P ≤ 0.05)

تشير نتائج الجدول رقم (24) أن معامل الارتباط (R = 0.418) يشير إلى العلاقة الموجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد الخصائص الريادية) على المتغير التابع (إرادة التضحية والبدء بالمشروع) هو أثر ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة F المحسوبة هي (15.569)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من 0.05، حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد (R^2= 0.175) وهي تشير إلى أن (17.5%) من التباين في (إرادة التضحية والبدء بالمشروع) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد الخصائص الريادية).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة β عند بعد (القدرة على الإبداع) قد بلغت (0.192) وأن قيمة t عنده هي (2.736)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.007)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. كما كانت قيمة β عند بعد (المقدرة على تحمل المخاطرة) قد بلغت (0.283) وقيمة t عنده هي (3.334)، وبمستوى دلالـة (Sig = 0.001)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وقد بلغت قيمة β عند بعد (المثابرة والعزيمة) (0.031) وقيمـة t عنده هي (0.462)، وبمستوى دلالة (Sig =0.644)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي.

3-1-4-5 الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إرادة الإستمرارية بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال .

الجدول رقم (25)

نتائج اختبار أثر أبعاد الخصائص الريادية على إرادة الإستمرارية بالمشروع

<table dir="rtl">
<tr><th rowspan="2">المتغير التابع</th><th colspan="2">ملخص النموذج
Model Summery</th><th colspan="3">تحليل التباين
ANOVA</th><th colspan="5">جدول المعاملات
Coeffecient</th></tr>
<tr><th>R
معامل الارتباط</th><th>R²
معامل التحديد</th><th>F
المحسوبة</th><th>درجه الحرية
Df</th><th>Sig F</th><th>البيان</th><th>β</th><th>الخطأ المعياري</th><th>T</th><th>Sig t</th></tr>
<tr><td rowspan="3">إرادة الإستمرارية بالمشروع</td><td rowspan="3">0.560</td><td rowspan="3">0.313</td><td rowspan="3">33.419</td><td rowspan="3">3-219</td><td rowspan="3">0.000</td><td>القدرة على الإبداع</td><td>0.358</td><td>0.071</td><td>5.032</td><td>0.000</td></tr>
<tr><td>المقدرة على تحمل المخاطرة</td><td>0.351</td><td>0.086</td><td>4.079</td><td>0.000</td></tr>
<tr><td>المثابرة والعزيمة</td><td>0.030</td><td>0.067</td><td>0.453</td><td>0.651</td></tr>
</table>

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($P \leq 0.05$)

تشير نتائج الجدول رقم (25) أن معامل الارتباط ($R = 0.560$) يشير إلى العلاقة الموجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغيرات المستقلة (أبعاد الخصائص الريادية) على المتغير التابع (إرادة الإستمرارية بالمشروع) هو أثر ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة F المحسوبة هي (33.419)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهو أقل من 0.05، حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2= 0.313$) وهي تشير إلى أن (31.3%) من التباين في (إرادة الإستمرارية بالمشروع) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد الخصائص الريادية).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة β عند بعد (القدرة على الإبداع) قد بلغت (0.358) وأن قيمة t عنده هي (5.032)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. كما كانت قيمة β عند بعد (المقدرة على تحمل المخاطرة) قد بلغت (0.351) وقيمة t عنده هي (4.079)، وبمستوى دلالـة (Sig = 0.000)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وقد بلغت قيمة β عند بعد (المثابرة والعزيمة) (0.030) وقيمـة t عنده هي (0.453)، وبمستوى دلالة (Sig =0.651)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي.

2-4-5 الفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والتخصص)

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent t-test، وتحليل التباين الأحادي One-way ANOVA، وكانت النتائج كما يلي:

1- الجنس

الجدول رقم (26)

اختبار الفروق في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير الجنس

	المتغير	الوسط الحسابي	قيمة الفرق بين المتوسطين	قيمة t	Sig
أبعاد الخصائص الريادية	ذكور	3.5405	0.1036	1.166	0.245
	إناث	3.4369			

يظهر الجدول رقم (26) نتائج اختبار الفروق في أبعاد الخصائص الريادية التي تعزى لمتغير الجنس، وقد أظهرت نتائج الاختبار عدم وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث، حيث كانت قيمة (t = 1.166) وبمستوى دلالة (Sig = 0.245) وهي أكبر من 0.05. اذن فإنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد الخصائص الريادية التي تعزى لمتغير الجنس.

2- العمر

الجدول رقم (27)

اختبار الفروق في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير العمر

العمر	مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig
أبعاد الخصائص الريادية	بين المجموعات	1.720	3	0.573	1.575	0.196
	داخل المجموعات	79.347	218	0.364		
	المجموع	81.066	221			

يبين الجدول رقم (27) عدم وجود فروق معنوية في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبقيمة بلغت (1.575) وبمستوى دلالة (Sig = 0.196) وهي أكبر من 0.05. ومن هنا تجد الدراسة الى عدم وجود فروق في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير العمر.

3- التخصص

الجدول رقم (28)

اختبار الفروق في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير التخصص

التخصص	مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig
أبعاد الخصائص الريادية	بين المجموعات	1.933	3	0.644	1.779	0.386
	داخل المجموعات	79.133	218	0.362		
	المجموع	81.066	221			

يبين الجدول رقم (28) عدم وجود فروق معنوية في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير التخصص، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة (α≤0.05) وبقيمة بلغت (1.779) وبمستوى دلالة (Sig = 0.386) وهي أكبر من 0.05. ومن هنا تجد الدراسة الى عدم وجود فروق في أبعاد الخصائص الريادية تعزى لمتغير التخصص.

3-4-5 الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) في المشروعات الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والتخصص)

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent t-test، وتحليل التباين الأحادي One-way ANOVA، وكانت النتائج كما يلي:

1- الجنس

الجدول رقم (29)
اختبار الفروق في المشروعات الريادية تعزى لمتغير الجنس

	المتغير	الوسط الحسابي	قيمة الفرق بين المتوسطين	قيمة t	Sig
المشروعات الريادية	ذكور	3.3440	-0.0348	-0.405	0.686
	إناث	3.3788			

يظهر الجدول رقم (29) نتائج اختبار الفروق في المشروعات الريادية التي تعزى لمتغير الجنس، وقد أظهرت نتائج الاختبار عدم وجود فروق معنوية بين الذكور والاناث، حيث كانت قيمة - = t) (0.0348 وبمستوى دلالة (Sig = 0.686) وهي أكبر من 0.05، ومن هنا تجد الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المشروعات الريادية التي تعزى لمتغير الجنس.

2- العمر

الجدول رقم (30)
اختبار الفروق في المشروعات الريادية تعزى لمتغير العمر

العمر	مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig
المشروعات الريادية	بين المجموعات	**1.483**	**3**	**0.494**	**1.459**	**0.227**
	داخل المجموعات	**73.832**	**218**	**0.339**		
	المجموع	**75.315**	**221**			

يبين الجدول رقم (30) عدم وجود فروق معنوية في المشروعات الريادية تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبقيمة بلغت (1.459) وبمستوى دلالة (Sig = 0.227) وهي أكبر من 0.05، ومن هنا تجد الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشروعات الريادية تعزى لمتغير العمر.

3- التخصص

الجدول رقم (31)
اختبار الفروق في المشروعات الريادية تعزى لمتغير التخصص

التخصص	مصدر التباين	مجموع المربعات SOS	درجات الحرية DF	متوسط مجموع المربعات MS	قيمة F المحسوبة	Sig
المشروعات الريادية	بين المجموعات	2.396	3	0.798	2.385	0.218
	داخل المجموعات	72.920	218	0.334		
	المجموع	75.315	221			

يبين الجدول رقم (31) عدم وجود فروق معنوية في المشروعات الريادية تعزى لمتغير التخصص، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبقيمة بلغت (2.385) وبمستوى دلالة (Sig = 0.218) وهي أكبر من 0.05، ومن هنا تجد الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشروعات الريادية تعزى لمتغير التخصص.

الفصل السادس

النتائج والإستنتاجات والتوصيات

1-6 المقدمة

يقدم هذا الفصل ايجازا لأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتي تهدف الى التعرف الى خصائص الرياديين المحتضنيين في حاضنات أعمال في الجامعات والكليات الاردنية وذلك بواقع البيانات التي توصلت اليها الدراسة والتي تعكس توجهات أفراد عينة الدراسة وذلك من خلال ايجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتصورات المبحوثين للخصائص الريادية وأثرها في الأعمال الريادية، وإختبار فرضيات الدراسة، والى بعض النتائج من الدراسات السابقة.

2-6 مناقشة النتائج

أولا: الخصائص الديموغرافية:

1. أظهرت نتائج الدراسة الى أن فئة الأعمار (25-30 سنة) هي الفئة الأكبر وهذا يتوافق مع أعمار الطلبة المهتمين بالأعمال الريادية وإنشاء مشاريع خاصة بهم بعد التخرج في الجامعات والكليات والذين يبدأون العمل في حاضنات الأعمال بعد التخرج، في حين أن الفئة العمرية (20 سنة فاقل) هي الأقل، وهم الطلبة الذين بدأوا الدراسة الجامعية حيث لا يوجد لدى الغالبية منهم الوعي بالعمل الريادي، وقد كانت نسبة المهتمين بانشاء مشاريع ضئيلة.

2. تبين أن عدد الذكور قد بلغ (156) بينما بلغ عدد الإناث (66) وهذا قد يعود الى سبق الرجل للمرأة في البدء والتفكير الجدي بفتح مشاريع جديدة بعد التخرج كون ان المرأة يحدها في هذا الأمر الثقافة والعادات وعدم الوعي الكافي للأهل " الثقافة الريادية" من خلال السماح لهن بفتح مشاريع وما قد ينتج عنه من طول فترات الدوام.

3. وكذلك تبين أن أعلى نسبة للطلبة المحتضنين من كافة التخصصات بلغت (28.8%) من تخصص العلوم الإدارية وهذا يعود الى أن هذا التخصص يقوم الطلبة بدراسة الأعمال الريادية والمشاريع الصغيرة كمادة إجبارية لهم بالاضافة الى أن هؤلاء الطلبة يعرفون الأهمية الخاصة بالتجارة وفتح المشاريع كونهم اختاروا الدراسة بتخصص العلوم الادارية، وتنوعت النسب وإحتل التخصص الطبي المرتبة الثانية واخيرا كان لتخصص العلوم التطبيقية

أقل نسبة حيث بلغت (8.1%) وهذا يعود الى الفئة المستهدفة لان كافة الطلبة من كافة التخصصات يرغبون بفتح مشاريع خاصة بهم.

ثانيا: نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

أ- نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات خصائص الريادية

تشير نتائج الدراسة الى أن الأهمية النسبية لمتغيرات الخصائص الريادية، جاءت بشكل عام متوسطة، حيث تشير النتائج الى أن المتوسط الكلي لأبعاد الخصائص الريادية من حيث الأهمية النسبية متوسطا؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (3.51)، حيث أن تصورات المبحوثين لابعاد الخصائص الريادية جاءت بالمركز الأول في بُعد المثابرة والعزيمة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.74) وبإنحراف معياري (0.48) وبأهمية نسبية مرتفعه يليها بُعد القدرة على الإبداع والمقدرة على تحمل المخاطرة، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية جاءت متقاربة بشكل كبير مما يشير الى أن الخصائص الريادية لها تأثير نسبي متوسط، أما من حيث الانحرافات المعيارية فإن أعلى تشتت في ابعاد الخصائص الريادية يعود لبُعد المقدرة على تحمل المخاطرة، إذ سجلت انحرافا معياريا قدره (0.53) وكان لبُعد القدرة على الإبداع أدنى تشتت بإنحراف معياري قدره (0.39). إن بُعد المثابرة والعزيمة يأتي بمتوسط حسابي مرتفع كون أن خصائص الريادي تتفق مع أن الشخص المثابر ولديه العزيمة ولديه روح الابداع يستطيع أن يتحمل المخاطرة وأن يُنشأ مشروعا مميزا وهي خصائص تساعد الريادي في عمله الريادي.

ب- نتائج الأهمية النسبية لمتغيرات الأعمال الريادية:

تشير نتائج الدراسة الى أن الأهمية النسبية لمتغيرات الأعمال الريادية، جاءت بشكل عام متوسطة؛ تشير النتائج إلى أن المتوسط الكلي لأبعاد الأعمال الريادية من حيث الأهمية النسبية متوسطا؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.36)، حيث أن تصورات المبحوثين لابعاد الأعمال الريادية جاءت بالمركز الأول في بُعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.68) وبإنحراف معياري (0.54) وبأهمية نسبية مرتفعه، يليها بُعد إرادة الإستمرارية بالمشروع وإنشاء مشروع مبدع ومبتكر، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية جاءت متقاربة مما يشير الى أن الأعمال الريادية لها تأثير نسبي متوسط، أما من حيث الانحرافات المعيارية فإن أعلى تشتت في ابعاد الأعمال الريادية يعود لبُعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع، إذ سجلت انحرافا معياريا قدره (0.54) وكان لبُعد إنشاء مشروع مبدع ومبتكر أدنى تشتت بإنحراف معياري قدره (0.43).

إن بُعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع مرتبط بانشاء المشروع وإرادة الإستمرارية بالمشروع حيث أن الرياديين يسعون الى تقديم التضحية بالوقت والجهد والمال لانشاء مشروعهم واستمراره لذا كان لهذا البُعد أعلى متوسط حسابي في متغيرات الأعمال الريادية.

ثالثا: نتائج إختبار الفرضيات

أ- نتائج إختبار الفرضية الأولى:

نتائج اختبارات الفرضية الاولى				
الفرضية	**الرئيسية/1**	**الفرعية 1**	**الفرعية 2**	**الفرعية 3**
النص	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في الأعمال الريادية لدى طلبة حاضنات الأعمال	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إنشاء المشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال	لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إرادة التضحية والبدء بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال	لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) لأبعاد الخصائص الريادية (القدرة على الإبداع، المقدرة على تحمل المخاطرة، المثابرة والعزيمة) في إرادة الإستمرارية بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال
الاختبار	**الانحدار الخطي المتعدد**			
النتيجة	وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع	وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع في إنشاء المشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال	وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع في إرادة التضحية والبدء بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال	وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع في إرادة الإستمرارية بالمشروع لدى طلبة حاضنات الأعمال

تفسير نتائج الفرضية الأولى

ان بُعد المقدرة على تحمل المخاطرة يظهر اثره واضحا في كافة الفرضيات كمتغير ذو دلالة احصائية وبخاصة عند البدء في انشاء المشروع، كون أن الريادي يتأثر بشكل كبير بالمخاطر ولا بد له من أن يتحمل المخاطر الناجمة عن استعداده للمباشرة بالعمل الريادي. واختلفت النتيجة مع دراسة (Othman, Ishak, 2009) حيث بينت دراسته أن الفئة المستهدفة تبتعد عن الأخطار الناجمة عن ارتفاع الفوائد على القروض لان الاعمال الريادية تسلتزم وجود تمويل نقدي، لذا فقد كانت الفئة المستهدفة لا ترغب بالانخراط بالعمل الريادي خوفا من المخاطر المترتبة على تلك الاعمال.

بينما جاء اثر بُعد القدرة على الإبداع بعد أثر المقدرة على تحمل المخاطرة فهو يظهر عند بُعد إرادة التضحية والبدء بالمشروع لان الريادي بعد تحمله المخاطرة سيبدأ بالعمل والتضحية بوقته وجهده وماله، أما عند بُعد الإستمرارية بالمشروع يأتي القدرة على الإبداع اولا بعده المقدرة على تحمل المخاطرة لان إرادة الإستمرارية بالمشروع تحتاج الى الابداع اكثر؛ ولان المقدرة على تحمل المخاطرة قد تم أولا وبشكل مسبق والمطلوب في هذه المرحلة القدرة على الإبداع، اما بُعد المثابرة والعزيمة فقد تم استثناؤه بسبب ان المشروع في بداياته وهو يحتاج اولا الى المقدرة على تحمل المخاطرة لدى الريادي، وتم استثناؤه ايضا لان تصورات العينة المبحوثة لم تعطي اهمية للمثابرة والعزيمة كونهم لم يمارسوا العمل فعليا وهذه نتيجة منطقية. وتوافقت هذه النتائج مع الدراسات الحالية من خلال أثر كل من بُعد القدرة على الإبداع وما يؤثر على إنشاء مشروع مبدع ومبتكر (Kuckertz, 2013) و (Schlee etal., 2013) و (Raposo & do Paco, 2011). وتشابهت أيضا مع أثر بُعد المقدرة على تحمل المخاطرة وما يتبعه من تضحية وبدء بالعمل كدراسة كل من (Gambrell & Chydzinski, 2008) و (Gürol & Atsan, 2006) و (Beugelsdijk & Noorderhaven, 2005). وتوافقت أيضا الدراسات لبُعد المثابرة والعزيمة كمتغير مستقل وما يقابله من بُعد إرادة الإستمرارية بالمشروع كمتغير تابع للمتغير المستقل (Lin & Tao, 2012) و (Al-Mubaraki,& Busler, 2011) و (Bergek & Norrman, 2008).

ب- نتائج إختبار الفرضية الثانية:

نتائج اختبارات الفرضية الثانية				
الفرضية	الرئيسية/2	الفرعية 1	الفرعية 2	الفرعية 3
النص	لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (α ≤0.05) في أبعاد الخصائص الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والتخصص)	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الخصائص الريادية تعزى للجنس	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الخصائص الريادية تعزى للعمر	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الخصائص الريادية تعزى للتخصص
الاختبار		Independent t-test & One Way ANOVA		
النتيجة		عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث تعزى لمتغير الجنس وبمستوى دلالة أكبر من 0.05	عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية تعزى لمتغير العمر وبمستوى دلالة أكبر من 0.05	عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مجموعات التخصص تعزى لمتغير التخصص وبمستوى دلالة أكبر من 0.05

ومن الجدول السابق تبين أنه يوجد تقارب في اتجاهات أفراد العينة حول أبعاد الخصائص الريادية مما يدل على أن الاختلاف في المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، التخصص) لا يؤدي الى إختلاف في أتجاهات أفرد العينة.

ت- نتائج إختبار الفرضية الثالثة:

نتائج اختبارات الفرضية الثالثة				
الفرضية	**الرئيسية/3**	**الفرعية 1**	**الفرعية 2**	**الفرعية 3**
النص	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الأعمال الريادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الأعمال الريادية تعزى للجنس	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الأعمال الريادية تعزى للعمر	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة إتجاه أبعاد الأعمال الريادية تعزى للتخصص
الاختبار		independent t-test & one way ANOVA		
النتيجة		عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث تعزى لمتغير الجنس وبمستوى دلالة أكبر من 0.05	عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية تعزى لمتغير العمر وبمستوى دلالة أكبر من 0.05	عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مجموعات التخصص تعزى لمتغير التخصص وبمستوى دلالة أكبر من 0.05

ومن الجدول أعلاه تبين أنه يوجد تقارب في اتجاهات أفراد العينة حول أبعاد الأعمال الريادية مما يدل على أن الاختلاف في المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، التخصص) لا يؤدي الى إختلاف في أتجاهات أفرد العينة.

رابعا: نتائج من الدراسات السابقة:

اشارت هذه الدراسة الى بعض النتائج الهامة والتي تم استنباطها من الدراسات السابقة شملت:

1. إن وجود مادة تدريبية تختص بريادة الأعمال في المؤسسات الأكاديمية تركز على جوانب الخصائص الريادية والتي تحث الرياديين على الإبداع وتحمل المخاطر، والمثابرة والعزيمة ستؤدي الى وجود رياديين قادرين على إنشاء مشاريع مبدعة ومبتكرة يضحي الرياديون بالوقت والجهد والمال لتحقيق أحلامهم وأن يستمروا بالعمل لفترات طويلة مبتعدين عن الفشل ومستمرين

بالنجاح المنشود؛ من خلال وجود حاضنات أعمال وبخاصة داخل المؤسسات الأكاديمية والتي سيكون لها دور هام وايجابي في تطوير الاقتصاد والمجتمع.

2. إن الاهتمام بالريادين وتدريبهم في الجامعات والكليات على الاعمال الريادية سيؤدي بهم وبعد التخرج الى البدء بمشاريعهم والتي تتصف بالإستمرار ستؤدي الى التخفيف من المشاكل الاقتصادية كالفقر والبطالة. وهذا ما أكدته دراسة (Morales etal., 2013) حيث عرفت النتائج الخصائص الشخصية للريادي في المشاريع التجارية والخدمية، كذلك الطابع القيادي الذي يستخدمه الريادي لقيادة مشاريعه. وتعتبر المشاريع الصغيرة من أهم القطاعات الاقتصادية حيث شكلت المشاريع المتوسطة والصغيرة ما نسبته 98% من إجمالي المشاريع، وتشكل ما نسبته 64% من إجمالي الوظائف في المكسيك. وجاءت نتائج هذه الدراسة مشابهة أيضا (Raposo & do Paco, 2011) ، حيث درست العلاقة بين التعليم الريادي والنشاطات الريادية، حيث أوضحت الدراسة أهمية وجود نشاطات ريادية ضمن الاقتصاد في المجتمع، وركزت هذه الدراسة على أهمية كل من التعليم الريادي، خلق المشاريع، أداء الرياديين، وكذلك ركزت على المقارنة بين التعليم الريادي والنشاط الريادي. وقد أكدت دراسة (Korunka etal., 2010) الى ما توصل اليه هذه الدراسة من نتائج إلى أن مانسبته (79.9%) من إجمالي المشاريع الصغيرة قيد الدراسة لاتزال قائمة وباقية في السوق. كذلك (Hadjimanolis, 2007) أوضحت الدراسة مدى تطور التعليم الريادي في قبرص ومدى ارتباط هذا التطور بالتنمية الاقتصادية والسياسات الريادية في الدولة.

3. وفي دراسة للباحثين من الأردن (العزام و موسى، 2010) عززت النتائج التي توصل اليها الباحث في دراسته حيث خلصت الى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لعوامل الإسناد الخدمية لما تقوم به حاضنات الأعمال بأبعادها (الإدارية والفنية) في نجاح المشاريع الريادية من حيث القدرة على النمو، والقدرة على توليد الدخل، والقدرة على توفير فرص عمل. وتشابهت أيضا في دراسة للباحثان من أمريكا (Todorovic & Suntornpithug, 2008) عن الحاضنات في الجامعات وماهية قدرتها ومواردها وأن الجامعات تلعب دورا مهما في التطور الاقتصادي للمجتمع.

4. يؤدي الاهتمام بالريادة والريادين الى عدم هجرة العقول من بلاد الى بلاد أخرى تحتضن الريادين وتعطيهم الاهتمام والرعاية بالعمل الريادي وتطور من إبداعاتهم وتحثهم عليها، وهذه ما جاءت به الدراسة (Lin & Tao, 2012). حيث بين الباحث أن هنالك رياديين دوليين يلجأون لبلاد أخرى

لممارسة نشاطهم الريادي وهذا الأمر يعود إلى أن دولتهم لم تساعدهم للبقاء. ولهذا السبب كان لابد من الاهتمام بالريادة زالرياديين وتطوير وسائل دعمهم وإبقائهم والإستثماربافكارهم كونهم يخلقون الوظائف ويساعدون اقتصادات بلدانهم.

3-6 الاستنتاجات:

توصل الباحث في هذه الدراسة الى الاستنتاجات التالية والتي تم استنباطها من التحليل الاحصائي في الفصلين الرابع والخامس وهي:

1- لقد تبين وجود أثر لأبعاد الخصائص الريادية في الأعمال الريادية حسب وجهة نظر طلبة حاضنات الاعمال وقد كان لبُعد المقدرة على تحمل المخاطرة والقدرة على الإبداع من أبرز الابعاد التي أثرت في الاعمال الريادية.

2- ان الأعمال الريادية تنطوي على تحمل مخاطرة أكبر من قبل الرياديين كونهم يسعون للبدء بأعمال جديدة إبداعية لم يسبق لاحد قبلهم العمل بها لذا فهم يتحملون عبء مخاطرة أعلى حيث أن لديهم وفي حسابتهم نسبة فشل مرتفعة

3- ان القدرة على الإبداع كان له الدور الابرز الثاني في الأعمال الريادية من خلال أنه يدفع بالريادي الى أن إنشاء مشروع مبدع ومبتكر وجديد يساهم في تلبية حاجات الناس المتنوعة.

4- المثابرة والعزيمة لم يكن لها أثر ذو دلالة إحصائية في الاعمال الريادية من وجهة نظر أفراد العينة وهذا يعود الى أن الطلبة المشاركون في حاضنات الأعمال لم يبدأوا بالفعل مشاريعهم على أرض الواقع، لذا فان موضوع المثابرة والعزيمة لديهم غير ملموس بعد، كذلك فإن الريادين أفراد العينة أشاروا الى أنهم مستعدين لتحمل المخاطرة وانشاء مشاريع ابداعية لكن إتجاهاتهم نحو المثابرة والعزيمة لم تتضح لديهم .

5- لم يكن للمتغيرات الديموغرافية تأثير في اتجاهات أفراد العينة حول الخصائص الريادية والاعمال الريادية.

3-6 التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الأنفة الذكر، توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الهادفة إلى التعرف الى الخصائص الريادية وأثرها على واقع الأعمال الريادية لدى طلبة حاضنات الأعمال في الجامعات والكليات الأردنية؛ وقد خرجت الدراسة بالتوصيات التالية الموجهه لكل من الحكومة، الجامعات والكليات، القطاع الخاص، الرياديين، مؤسسات المجتمع المدني الراعية للريادة وعلى النحو الآتي:

1. **الحكومة**: ضرورة قيام الحكومة ممثلة بوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي والبحث العلمي والثقافة بنشر ثقافة الريادة لدى أفراد المجتمع حيث يتطلب ذلك من كل من:

أ- وزارة التربية والتعليم بضرورة طرح مادة ريادة الأعمال في كافة مدارس المملكة الحكومية والخاصة، مما يساعد في نشر ثقافة الريادة في المجتمع.

ب- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإنتهاج خطة تعليم أكاديمية متطورة تطرح مادة ريادة الأعمال في مناهجها الرئيسية وأن تكون بمثابة مواد إجبارية، وأن تقوم وزارة التعليم العالي بدعم كافة مؤسساتها التعليمية بإنشاء حاضنات أعمال داخل مبانيها لكي تساهم في مساعدة الريادين المحتضنين من أجل القيام بأعمالهم في المدارس او مراكز التدريب او المعاهد والكليات او الجامعات.

ت- وأن تتجه وزارة الثقافة بنشر ثقافة الريادة في كافة وسائل الاتصال المرئية والمقروءة والمسموعة من خلال استضافة ريادين اردنيين وبشكل دوري ومكثف، من خلال عرض قصص نجاحاتهم.

ث- أن تقوم الحكومة بمساعدة ودعم المشاريع الريادية من خلال زيادة أعداد شركات التمويل للريادين وكذلك تنظيم تشريعات خاصة بهم من خلال التخفيف من معدلات الفوائد على القروض وبخاصة من قبل مؤسسات التمويل المتعددة والتي عرضها الباحث في دراسته في الفصل الثالث وأن يساهم البنك المركزي بفتح مؤسسات إقراض متخصصة ومدعومة من قبل الحكومة وبشروط إقراض ميسرة لهم لمساعدتهم للبدء في مشاريعهم.

ج- وأن تطرح وزارتي التربية والتعليم والتعليم العالي ومؤسسات حكومية كديوان الخدمة المدنية والقطاع الخاص موضوع العمل التطوعي لكافة طلبتها ومدرسيها والهيئات الادارية فيها للعمل كمرشدين Mentors ومدربين بشكل تطوعي وأن لا يتم تعيين اي موظف مستقبلا الا بوجود برنامج تطوعي في سيرته الذاتية، من خلال اما التدريب

الميداني او من خلال فترات عمله وان يرتبط تطور الموظف في عمله من خلال عدد من الساعات التطوعية التي امضاها في خدمة مجتمعه.

ح- أن تكون هنالك هيئة عامة ترعى الريادين وحاضنات الأعمال من خلال تشريع حكومي و/أو إنشاء منظمة أو إتحاد يرعى الريادين ومؤسسات حاضنات الأعمال بكافة أنواعها، والقيام بعمل ندوات وورش عمل ومؤتمرات على مستوى محلي وعربي ودولي ريادي أسوة بما يحدث في الدول المتقدمة.

خ- وأن تقوم وزارة الصناعة والتجارة بتسهيل فتح الشركات الصغيرة وبسهولة ويسر لمساعدة الريادين على البدء بإنشاء مشاريعهم.

2. **الجامعات والكليات**: ضرورة تشكيل وعي بموضوع ريادة الأعمال للطلبة؛ من خلال التدريب على مهارات الريادة في الأعمال وتشجيع الطلبة الخريجين على فتح مشاريعهم الصغيرة بدلا من أن يتنظر هؤلاء الطلبة فرصة العمل في القطاع الحكومي او القطاع الخاص، علما بأن أعداد الخريجين بازدياد سنويا أما فرص العمل فهي محدودة. ويوصي الباحث بعمل منافسات Pitch Completions في كافة المؤسسات الأكاديمية لتشحيع الريادين لاستصدار واستخراج أفكارهم الريادية.

3. **القطاع الخاص**: أن يطلع القطاع الخاص أيضا بمسؤولياته تجاه دعم الرياديين من خلال انخراطهم في لجان الخبراء Advisory Committee في كافة المؤسسات التعليمية وإعطاء النصح والمشورة للريادين الأردنيين، من خلال دعمهم معنويا وماديا بالإضافة إلى تفعيل دورهم كمستثمرين ملاك Angel Investors، وتشجيع الشركات الناشئة من خلال تكثيف عمل دورات ومعسكرات تدريبية Boot Camps لكي يقوم الرياديين بعرض مشاريعهم في كافة وسائل الأتصالات الجماهيرية ودعمها.

4. **الرياديين** "أصحاب المشاريع الصغيرة": ان يقوم كافة الرياديين "أصحاب المشاريع الصغيرة" بعمل ورش عمل كمتحدثين عن قصص نجاحاتهم وأن يرتبط هذا العمل بتخفيض من رسوم الترخيص كنوع من التشجيع لهم لكي ينقلوا خبراتهم الى الشباب في المؤسسات الأكاديمية المتنوعة والمنتشرة في كافة المحافظات.

5. **مؤسسات المجتمع المدني**: أن يتم نشر الوعي بين الاهالي بضرورة اشراك المرأة الأردنية بإعتبارها تشكل نصف المجتمع من خلال اخضاعها لبرامج توعية في مجال الريادة وفتح المشاريع الصغيرة مما سيساهم بفتح مشاريع حتى وإن كانت داخل منازلهم.

6. **المؤسسات الراعية للريادة** " المؤسسات شبه الحكومية، والمؤسسات التي لا تهدف للربح": ضرورة توفير حاضنات أعمال في كافة المحافظات وعمل دورات تدريبية للعاملين بالحاضنات. ومساعدة الريادين الى الوصول بمشاريعهم الى النجاح واشراك المؤسسات الراعية للريادة في المجتمع مع الجامعات والكليات من خلال تشبييك أصحاب المشاريع الناشئة والاساتذة والمشرفين في المؤسسات التعليمية في إنشاء الحاضنات وان يكون لهم دور في التدريب والاشراف على الشباب الذين يسعون للقيام بأية مشروعات ريادية.

آفاق مستقبلية للبحث

1. إجراء دراسات مستقبلية في هذا الجانب، من خلال إجراء دراسة على كافة طلبة الجامعات والكليات والمدارس الأردنية، وذلك أجل الوصول الى المزيد من النتائج المتعلقة بالخصائص الريادية التي يتمتع بها طلبة المدارس والكليات والجامعات، ومعرفة توجهات طلبتنا نحو العمل الريادي.
2. إجراء المزيد من الدراسات والتي تسلط الضوء على ضرورة وجود حاضنات أعمال في كافة المؤسسات التعليمية كالمدارس والكليات والجامعات في الأردن ونشر ثقافة العمل الريادي بين أفراد المجتمع المتعلم.

المراجع

1. المراجع العربية:

- الكتب

أحمد، مروة، وبرهم، نسيم (2009).***الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة*** . جمهورية مصر العربية، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

الحناوي، محمد صالح، أبو قحف، عبد السلام، زكي، رسمية، ماضي، توفيق، السيد، إسماعيل (2001). ***حاضنات الأعمال فرصة جديدة للإستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة*** . جمهورية لبنان، بيروت: الدارالجامعية.

عفانه، جهاد عبدالله، وأبوعيد، قاسم موسى (2004). ***إدارة المشاريع الصغيرة*** . المملكة الأردنية الهاشمية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

النجار، فايزجمعة، والعلي، عبدالستار(2010). ***الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*** (ط2). المملكة الأردنية الهاشمية، عمان: دارالحامد للنشروالتوزيع.

- المقالات

ال فيحان، إيثارعبد الهادي، وسلمان، سعدون محسن. (2012). دورحاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. ***مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية*** ، 30 (1)، 69-97. جامعة بغداد، بغداد، جمهورية العراق.

العزام، أنور أحمدنهار، وموسى، صباح محمد (2010). تأثيراستخدام حاضنات الأعمال في إنجاح المشاريع الريادية في الأردن. ***مجلة الإدارة والإقتصاد*** ، 83 (1)، 138-165. الجامعة المستنصرية، بغداد، جمهورية العراق.

رمضان، ريم (2012). تأثيرموقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية. ***مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية*** ، 28 (2)، 361-385، جامعة دمشق، دمشق، الجمهورية العربية السورية.

العمري، غسان، و ناصر، محمد جودت (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها فيالأعمال الريادية (دراسة مقارنة). ***مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*** ، 27(4)، 139-168، جامعة دمشق، دمشق، الجمهورية العربية السورية.

- رسائل جامعية

القاسم، مي منذر موسى (2013). ***أثر الخصائص الريادية في تبني التوجيهات الإستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان***. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان، المملكةالأردنية الهاشمية.

- التقارير الرسمية

دائرة الاحصاءات العامة، ***تقرير حالة الفقر في الأردن*** – استنادا لبيانات مسح نفقات ودخل الاسرة 2010، كانون أول 2012، ص 60.

دائرة الاحصاءات العامة، ***تقرير حالة البطالة في الأردن*** – استنادا لبيانات مديرية الاحصاءات الإقتصادية – قسم إحصاءات العمل، أيار 2013، ص 19.

- مواقع الكترونية

الموقع	الموضوع	متوفر على الموقع الالكتروني	التاريخ	الساعة
بنك القاهرة عمان	عن البنك	http://cab.jo	2/1/2014	10.30 am
الاهلية لتنمية وتمويل المشاريع الصغيرة	عن الشركة	http://amc.com.jo/	4/1/2014	5.55 pm
مكتب تسويق الملكية الفكرية	عن المكتب	http://ipco-jo.org/	7/1/2014	3.15 pm
المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا	المقدمة	http://hcst.gov.jo	7/1/2014	3.20 pm
الشركة الأولى للتمويل	من نحن	http://www.ffc.jo	11/1/2014	10.00 am
شركة الشرق الأوسط لتمويل المشاريع الصغيرة	المستثمرون	http://sherkitna.com/	25/1/2014	11.35 am
شركة التسهيلات التجارية الاردنية	عن الشركة	http://www.jtf.com.jo	26/1/2014	5.40 pm
صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية	تطوير وريادة الأعمال	http://www.kafd.jo	2/3/2014	9.17 am
الشركة الأردنية لضمان القروض	معلومات عامة	http://www.jlgc.com	5/3/2014	10.28 am
الاردنية للإبداع	الرئيسية	http://www.bic.jo/	18/3/2014	1.15 pm
انجاز	لمحة عامة	http://www.injaz.org.jo	20/3/2014	9.10 am
أويسس 500	الرئيسية	http://www.oasis500.com	23/3/2014	8.25 pm
مركز الملكة رانيا للريادة	الرئيسية	http://www.qrce.org/	23/3/2014	8.35 pm
مجمع الحسن للأعمال	من نحن	http://www.ehbp.jo/	25/3/2014	11.20 am
المنتزه الإلكتروني -حاضنة الأردن التقنية	الرئيسية	http://www.ipark.jo/	1/4/2014	3.30 pm

مركز تطوير الأعمال	حول	http://www.bdc.org.jo/	4/4/2014	2.10 pm
الوطني لتمويل المشاريع الصغيرة	حول	http://www.nmb.com.jo/	6/4/2014	10.10 am
الصندوق الوطني لدعم المؤسسات –نافس	عن الصندوق	http://www.nafes.org.jo/	10/4/2014	12.20 pm
البنك التجاري الأردني	عن البنك	http://www.jcbank.com.jo	18/4/2014	2.35 pm
حاضنة الأعمال الزراعية الصناعية - الجامعة الاردنية	عن الحاضنة	http://aibi.ju.edu.jo/index.html	20/4/2014	10.26 am
تمويلكم	حول	http://www.tamweelcom.org/	21/4/2014	4.50 pm
صندوق المرأة	الرئيسية	http://www.microfund.org.jo	25/4/2014	6.55 pm
اندوفر – الاردن	الرئيسية	http://www.endeavorjordan.org/	27/4/2014	9.45 am
صندوق التنمية والتشغيل	عن الصندوق	http://www.defjo.net/site/en	28/4/2014	10.00 pm
وكالة الغوث الدولية	ماذ نعمل	http://www.unrwa.org/what-we-do	3/5/2014	5.30 pm
مجمع الريادة الأكاديمية للتميز - جامعة اليرموك	الرئيسية	http://aece.yu.edu.jo/index.php/en/	5/5/2014	7.30 pm
مدينة الحسن العلمية	الرئيسية	http://www.elhassansciencecity.com/	8/5/2014	8.15 pm
الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال – NBIA	ما هي حاضنات الأعمال	http://www.nbia.org/resource_library/what_is/index.php	11/5/2014	7.45 pm
الريادة الدولية	الريادة في الاردن	http://www.internationalentrepreneurship.com/middle-east/jordan/	12/5/2014	10.45 am
قائمة بالمبادرات الريادية العربية	المبادرات الريادية في الاردن	http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_Arab_entrepreneurship_initiatives#.C2.A0Jordan	15/5/2014	11.45 am
الموقع الرسمي لجلالة الملك عبدالله الثاني	الزاوية الإعلامية	http://kingabdullah.jo/index.php/ar_JO/news/view/id/10529/videoDisplay/1.html	25/8/2014	6.10 pm
موقع البنك الدولي	تقرير ممارسة أنشطة الأعمال في الشرق الاوسط	http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTARABICHOME/EXTARABICCOUNTRIES/MENAINARABICEXT/0,,contentMDK:21487374~pagePK:146736~piPK:2263	28/8/2014	4.15 pm

		40~theSitePK:475954,00.html		
10.15am	2014/8/29	http://www.bedaya.jo/	عن أعمالها	بداية للاعمال
2.35 pm	1/9/2014	http://www.quds.edu.jo/	المشاريع الدولية	كلية القدس
5.35 pm	2/9/2014	http://worldbusinessincubation.wordpress.com/startup-business-incubation-infographics/	الشكل رقم 3	مراحل تطور وأداد الحاضنات في العالم
2.15 pm	5/9/2014	http://www.sba.gov/	SBDC's	المنظمة العالمية للمؤسسات الصغيرة
5.05 pm	8/9/2014	http://www.internationalentrepreneurship.com/middle-east/jordan/	About Jordan	الريادة الدولية
4.08 pm	9/9/2014	http://www.mohe.gov.jo/Universities/tabid/64/language/ar-JO/Default.aspx?x=2	أعداد الجامعات والكليات الخاصة والحكومية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
10.15 am	1/4/2014	https://www.surveymonkey.com/s/VQMY36B	موقع لتوزيع الاستبانة	Survey Monkey

2- References

- Books

Adelman, Philip J., & Marks, Alan M. (2010). ***Entrepreneurial Finance.*** (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Prentice Hall, Pearson Education, Inc.

Audretsch, David B., &Link, Albert N. (2012). ***Valuing an Entrepreneurial Enterprise***. Oxford University Press, New York, NY.

Barringer, Bruce R., & Ireland, R. Duance. (2012). ***Entrepreneurship Successfully Launching New Ventures***. (4th ed.). Global Edition, Person Education Limited, Edinburgh Gate, Harlow, England.

Brush, Candida G., Kolvereid, Lars, L., Widding, Oystein, Sorheim, Roger (2010). ***The Life Cycle of New Ventures: Emergence, Newness and Growth.*** Massachusetts, USA: Edward Elgar Publishing Inc.

Cumming, Douglas J. (2010). ***Venture Capital: Investment Strategies, Structures, and Policies.*** Kolb Series in Finance, Essentials Perspective, Hoboken, New Jersey, NJ***:*** John Wiley & Sons, Inc.

Hellriegel, Don, Jackson, Susan G., Slocum John W. (2008). ***Managing: A Competency Based Approach***. 11ed. Mason, OH: Thomson Learning Inc.

Hisrich, Robert D., Peters, Michael P. (2002), ***Entrepreneurship,*** McGraw-Hill Higher Education, 50.

Hoffman, Reid, & Casnocha, Ben. (2012). ***The Start-up of you: Adapt to the future, Invest in Your Self, and Transform your Career***. Random House, Inc., New York, NY: Crown Business Publishing Group.

Lesonsky, Rieva.(2007). ***Start your Own Business: editorial director and the staff of Entrepreneur Magazine*** (4th ed.). Printed in Canada: Entrepreneur Media Inc.

Mariotti, Steve, & Glackin, Caroline. (2012). ***Entrepreneurship & Small Business Management***. Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.

Mariotti, Steve, & Glackin, Caroline. (2013). ***Entrepreneurship: Starting and Operating a small Business*** (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.

Montgomery, D. C., Peck, E. A. & Vining, G. G. (2001). ***Introduction to linear regression analysis***. New York, NY: John Wiley & Sons.

Osterwalder, Alexander, & Pigneur (2010). ***Business Model Generation***. Hoboken, New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Reisman, D., (2004) ***Schumpeter's market: enterprise and evolution***, Edward Elgar Publishing, Inc., Northampton.

Sekaran, Uma & Bougie, Roger (2010). ***Research methods for business: a skill building approach*** (5th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons Inc.

Scarborough, Norman M. (2011). ***Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*** (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.

Scarborough, Norman M. (2014). ***Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*** (7th ed.). Global Edition. Edinburgh Gate, Harlow, England: Pearson Education Limited.

- Journals

Abdul Khalid, Fararishah. (2012). Third-generation Business Incubation Practices in Malaysian ICT Incubators – A Bridge Too Far?. ***American Journal of Management***, 12(2/3), 88-107.

Aernoudt, R. (2004). Incubators: Tool for Entrepreneurship? .***Small Business Economics*** 23 (1), 127-135.

Al-Mubaraki, Hanadi, Busler, Michael (2011). Critical Activity of Successful Business Incubation. ***International Journal of Emerging Sciences***, 1(3), 455-464.

Bergek, Anna, & Norrman, Charlotte. (2008). Incubator best practice: A framework, ***Technovation***, 28 (1), 20-28.

Bird, Barbara J. (1992). The Roman God Mercury: An Entrepreneurial Archetype. ***Journal of Management Inquiry***, 1(3), 205-212.

Beugelsdijk Sjoerd &Noorderhaven Niels. (2005). Personality Characteristics of Self Employed; An Empirical Study. ***Small Business Economics***,24 (1), 159-167.

Bruneel, Johan, Ratinho, Tiago, Clarysse, Bart & Groen, Aard. (2012). The Evolution of Business Incubators: Comparing demand and supply of business incubation

services across different incubator generations. ***Technovation***, 32(2), 110-121.

Busenitz, Lowell W. & Barney, Jay B. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making, ***Journal of Business Venturing***, 12 (1), 9–30.

Ciobotaru, Adrian-Claudiu. (2013). Entrepreneurial Education as a Society Project. An Essay on the Conceptualization of the Spirit of Initiative and Entrepreneurship in Educational Field. ***Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu***, 1 (1), 41-76.

Chan, K. F. and Lau, T. (2005). Assessing technology incubator programs in the science park: the good, the bad and the ugly. ***Technovation***. 25 (10), 1215-1228.

Croitoru, Alin. (2012). Schumpeter, J.A., 1934 (2008), The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle, translated from the German by Redvers Opie, New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.): Transaction Publishers. A review to a book that is 100 years old. ***Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology***,3 (2), 137-148.

Dahleez, Khalid Abed and Migdad, Mohammed Ibrahim.(2013). Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the case of Gaza Strip). ***Dirasat,*** Administrative Sciences DAR Publishers/University of Jordan, 40 (2). 534-554.

Dinis, Anabela, do Paco, Arminda, Ferreira, Joao, Raposo, Mario, & Rodrigues, Ricardo Gouveia.(2013). Psychological characteristics and entrepreneurial intentions among secondary students. ***Emerald***. 55(8/9), 763-780.

Elmuti, Dean, Khoury , Grace, Abdul-Rahim, Bassam. (2011). Entrepreneur's Personality, Education and Venture Effectiveness: Perceptions of Palestinian Entrepreneurs. ***Journal of Developmental Entrepreneurship,*** 16 (2), 251–268.

Gambrell, James B., Chydzinski, Agata P.(2008). Non-Traditional Economic Development. ***Economic Development Journal***, 7 (1), 26-31.

Gürol, Yonca, Atsan Nuray. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey, ***Emerald Journal***, 48 (1), 25-38.

Hadjimanolis, Athanasios. (2007). Entrepreneurship Education in Cyprus: From Humble Beginnings to a Promising Future?. ***Journal of Business and Society,*** 20 (1), 46-59.

Ismail, Mohammad, Khalid, Shaiful Annuar, Othman, Mahmod, Abdul Rahman, Norshimah, Kassim, Kamsol Mohamed, Zain, Rozihana Shekh. (2009). Entrepreneurial Intention among Malaysian Undergraduates. ***International Journal of Business and Management,*** 4 (10), 54-60.

Janosky, Janine E., Babcock, Renee L., Brentin, Robert P. (2009), Incubators for Economic Development –The role of regional state colleges and universities in driving new, high-impact ventures, ***View Point***-universitybusiness.com, 21-22.

Korunka, Christian, Kessler, Alexander, Frank, Hernnann, Lueger, Manfred. (2010). Personal characteristics, resources, and environment as predictors of business survival**.** ***Journal of Occupational and Organizational Psychology***, 83. 1025-1051. doi: 10.1348/096317909X485135.

Kozlinska, Inna. (2011). Contemporary Approaches to Entrepreneurship Education. ***Journal of Business Management***, 4 (1), 205-220.

Kuckertz, Andreas. (2013). Entrepreneurship Education: Status Quo and Prospective Developments**.** ***Journal of Entrepreneurship Education***, 16 (1), 59-71.

Kume, Anisa, Kume, Vasilika, Shahini, Besa. (2013). Entrepreneurial Characteristics Amongst University Students in Albania**.** ***European Scientific Journal***, 9 (16), 206-225.

Lans, Thomas; Oganisjana, Karine; Täks, Marge; Popov, Vitaliy. (2013). Learning for Entrepreneurship in Heterogeneous Groups: Experiences from an International, Interdisciplinary Higher Education Student Programme. ***A Journal of the Humanities & Social Sciences***, 17 (4), 383–399.

Lee, Sang Suk & Oster young, Jerome S. (2004). A Comparison of Critical Success Factors for Effective Operations of University Business Incubators in the United States and Korea. ***Journal of Small Business Management,*** 42(4), 418–426.

Lesáková, Ľubica. (2012). The Role of Business Incubators in Supporting the SME Start-up. ***Acta Polytechnica Hungarica***, 9 (3), 85-95.

Lin, Xiaohua & Tao Shaw (2012). Transnational entrepreneurs: Characteristics, drivers, and success factors. ***Journal of International Entrepreneurship***, Springer Science & Business Media, 50–69. doi: 10.1007/s10843-011-0082-1

Marques, João Paulo Coelho; Caraça, J.M.G.; Diz, H. (2010). Do Business Incubators Function as a Transfer Technology Mechanism from University to Industry? Evidence from Portugal. ***The Open Business Journal***, 3 (1), 15-29.

Morales, Norma Aguilar, & Caraveo, María del Carmen Sandoval, & Pérez, Edith Georgina Surdez, & Jiménez, Sulma Guadalupe Gómez. (2013). Characteristics of Entrepreneurs of Small Business in Tabasco, Mexico. ***Review of Business and Finance Studies***, 4 (1), 23-36.

Moraru, Camelia & Rusei, Alexandru. (2012). Business Incubators – Favorable Environment for Small and Medium Enterprises Development. ***Theoretical & Applied Economics***, XIX (5), 169-176.

Ndabeni, Lindile L. (2008). The contribution of business incubators and technology stations to small enterprise development in South Africa. ***Development Southern Africa***, 25 (3), 259-268.

O'connor, Allan &Greene, Francis J. (2012). Is there an association between business and Entrepreneurship education and differing entrepreneurial groups in Australia? Evidence from GEM Australia. ***Small Enterprise Research***, 19(1), 5–15.

Othman, Norasmah & Ishak, Salmah, (2009). Attitude towards Choosing a Career in Entrepreneurship amongst Graduates. ***European Journal of Social Sciences.*** 10 (3), 419-434.

Peters, L., Rice, M. and Sundararajan, M. (2004). The Role of Incubators in the Entrepreneurial Process. ***Journal of Technology Transfer***. 29(1), 83-91.

Qian, Mingcai & Lai, Christine A.(2012). Entrepreneurship Education: A Chinese University Case Study. ***International Journal of Business Strategy***, 12 (4), 74-82.

Raman, Kavitha; Anantharaman1, R. N.; Ramanathan, Santhi. (2013). Environmental, Personality and Motivational Factors: A Comparison Study between Women Entrepreneurs and Women Non Entrepreneurs in Malaysia. ***International Journal of Business and Management***, 8 (13), 15-23.

Raposo, Mario and do Paco, Arminda. (2011). Entrepreneurship education: Relationship between Education and entrepreneurial activity. ***Psicothema***. 23 (3), 453-457.

Schlee, Regina Pefanis; Stewart, Ross; Summers, Donald. (2013). Training Students for Entrepreneurial Activities: Lessons from A Social Venture Plan Competition. ***Journal of Entrepreneurship Education***, 16, Special Issue, 125-138.

Todorovic, Zelimir W., Suntornpithug, Nichaya. (2008). The Multi-Dimensional Nature Of University Incubators: Capability/Resource Emphasis Phases**.** ***Journal of Enterprising Culture***, 16 (4), 385–410.

Vázquez-Burget, José Luis, Lanero, Ana, Raisiene, Agota Giedre, García, María Purificación. (2012). Entrepreneurship Education in Humanities and Social Sciences: Are Students Qualified to Start a Business?. ***Business Theory & Practice,*** 13(1), 27-35, doi:10.3846/btp.2012.03

Velasco, Aida L. (2013). Entrepreneurship Education in the Philippines. ***Business & Economics Review***. 22(2), 1-14.

Voisey, P., Gornall, L., Jones, P., & Thomas, B., (2006). The measurement of success in a Business incubation project. ***Journal of Small Business and Enterprise Development,*** 13 (3), 454-468.

Yan, Zhenjun. (2004). Business Incubation System in China. ***Harvard China Review***, Spring, 56-59.

Reports

- ***Global Entrepreneurship Monitor.*** December 2010: GEM-MENA Regional Report 2009 (Middle East and North Africa); International Development Research Centre With contributions from Palestine Economic Policy Research Institute (MAS). pp. 91-100.

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة

(الإستبانة)

السيد/الفاضلة المحترمين

أرجو من حضرتكم التفضل بملىء الاستبانة المرفقة بعناية ودقة وموضوعية، حيث يقوم الباحث بدراسة بعنوان " خصائص الريادة وأثرها على المشروعات الريادية - دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الاعمال في الجامعات الأردنية"، وتهدف الدراسة الى التعرف على خصائص الطلبة الريادين في الجامعات الاردينة من خلال التعرف على مدى قدرته على الابداع وتحمل المخاطرة ومدى مثابرته وعزيمته من خلال ما يقوم به من التضحية للبدء بمشروعه الخاص ومدى قدرته على الاستمرار بعمله هذا بالاضافة الى ما تقدمه جامعاتنا وكلياتنا ومؤسساتنا التعليمية في الاردن من اهتمام بتخصيص مساق عن الاعمال الريادية.

علما بأن الاجابات التي سيتم تفريغها من هذه الاستبانة سيتم معالجتها بطريقة سرية ودقيقة لاستخراج نتائج هامة من شأنها إثراء البحث العلمي في المستقبل.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم،

الباحث

سمير برهومة

أولا: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

يرجى التفضل بوضع إشارة (✓) بمحاذاة كل سؤال

الجنس	ذكر	O	أنثى	O
العمر	من 20 سنة فأقل	O	من 21 سنة الى أقل من 25 سنة	O
	من 25 سنة الى أقل من 30 سنة	O	من 30 سنة فأكثر	O
التخصص	العلوم الادارية	O	الفنون التطبيقية	O
	الحاسوب	O	الهندسة	O
	الطبي	O	الفندقة	O

ثانيا: يرجى تبيان رأيكم فيما ورد من بنود بحيث يتم وضع اشارة (X) لكل سؤال على حدة

الفقرات	بدائل الاجابة				
	موافق تماما	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
المتغيرات المستقلة والتي تتناول الخصائص الريادية					
القدرة على الإبداع					
أتعامل مع المشاكل التي تواجهني كفرص					
أمتلك المهارة على طرح عدة بدائل لحل أية مشكلة					
أحاول أن أتميز في كل عمل أقوم به					
أطرح حلولا قابلة للتطبيق للمشكلات التي تواجهني					
أفكر بطرق جديدة للبدء بأي مشروع					
أتبنى الأفكار الخارجة عن المألوف في حل المشكلات					
المقدرة على تحمل المخاطرة					
أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها					
أمتلك القدرة على تحمل نتائج المخاطرة					
أميل الى الاعمال التي تتسم بالمخاطرة					
لا استسلم بسهولة عند مواجهة مخاطر العمل					
أتعامل مع المشاكل التي أواجهها					
المثابرة والعزيمة					
أعتبر قصص النجاح مصدر إلهامي					
أتطلع للمستقبل غير نادما على ما فاتني من فرص					
أقيم نقاط قوتي وضعفي بشكل دائم					
أتحدى نفسي لإختبار قدراتي					
أعتقد أن العوائق لا تمنعني من التجربة					

	بدائل الاجابة				
	موافق تماما	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
المتغيرات التابعة والتي تتناول المشروعات الريادية					
إنشاء مشروع مبدع ومبتكر					
أرغب بالاستقلالية عند القيام بعملي					
أستثمر كل ما لدي من طاقة في إنشاء مشروع مميز					
أهدف من إنشاء مشروعي الى تقديم شيء مثمر للمجتمع					
أسعى لتلبية حاجات الناس في مشروعي الخاص					
أتبنى أية تطورات تكنولوجية تخدم عملي					
إرادة التضحية والبدء بالمشروع					
أبذل كل طاقتي من أجل تحقيق حلمي					
أعمل لساعات طويلة عند البدء في مشروعي					
أحب عملي مهما كان نوعه					
أسعى الى التعلم يوميا طرائق جديدة لانجاز الاعمال					
أضحي غالبا براحتي على حساب العمل الذي اقوم به					
إرادة الاستمرارية بالمشروع					
أسعى الى إنجاز المهام المطلوبة مني يوما بيوم دون تأجيل					
أرى أن نجاحي يعتمد على استمراريتي بعملي					
أجرب أكثر من فكرة للوصول الى ما هو منتج					
اعتقد بان الوقت لم يفت بعد للبدء بأي عمل					
أصر على مواجهة العقبات التي تواجهني					

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء المحكمون لأداة الدراسة (الإستبانة)

قائمة بأسماء الاساتذة محكمي الاستبانـة			
الرقم	اللقب العلمي والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة
1	أ.د. حسن علي الزعبي	أستاذ	العلوم التطبيقية
2	أ.د محمد داود المجالي	استاذ	مؤته
3	أ.د. موسى سلامة اللوزي	استاذ	الجامعة الاردنية
4	د. ايمن محمد مقابلة	استاذ مشارك	البلقاء
5	د. فراس سليمان الشلبي	استاذ مشارك	البلقاء
6	د. احمد هارون النوافلة	استاذ مشارك	مؤتة
7	د. غازي فرحان أبو زيتون	استاذ مشارك	البتراء
8	د. نظام موسى سويدان	استاذ مشارك	البتراء
9	د. فاطمة الربابعة	استاذ مشارك	العلوم الاسلامية
10	د. مرزوق عايد القعيد	استاذ مشارك	العلوم الاسلامية
11	د. جهاد صالح دحيات	استاذ مشارك	الحسين بن طلال
12	د. احمد علي صالح	استاذ مشارك	الزيتونة